

Міністерство освіти і науки України
Запорізька державна інженерна академія

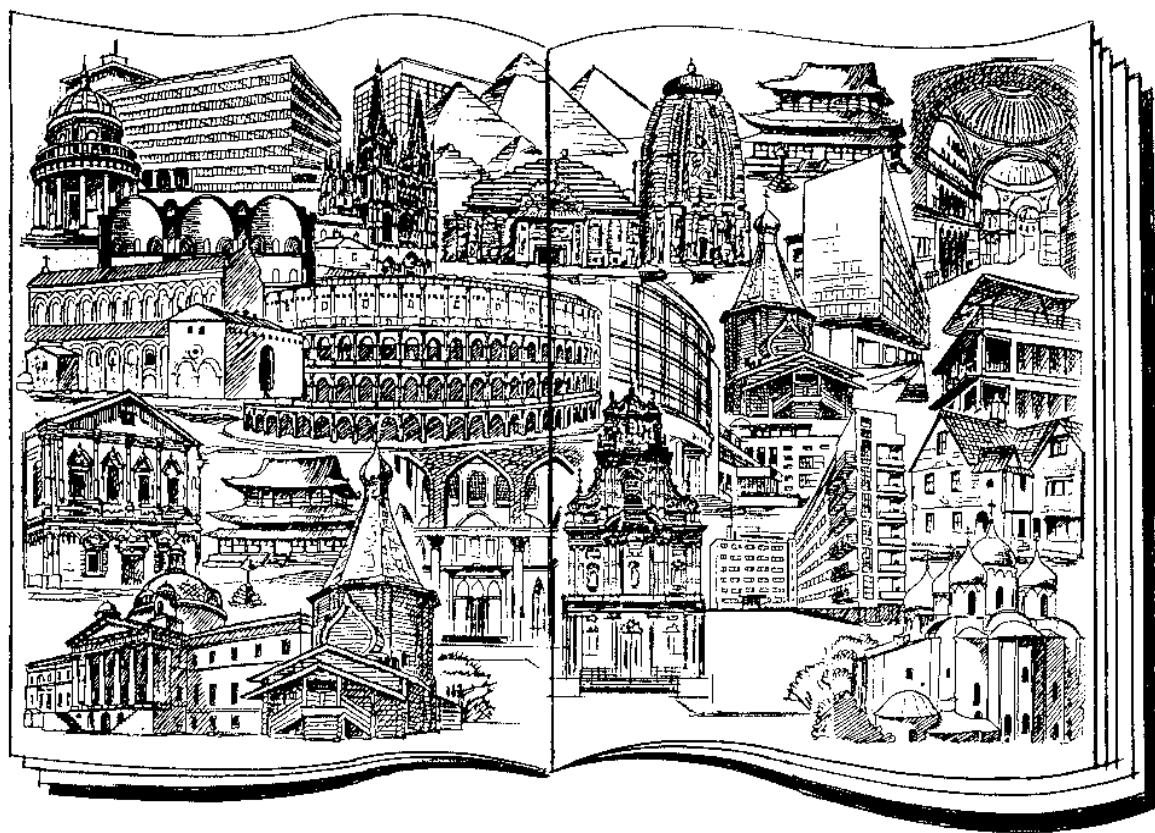


І.А. Ільчук
В.С. Калюжний

ЕТИКА ДІЛОВИХ ВІДНОСИН

Навчально-методичний посібник

*для студентів ЗДІА
всіх форм навчання*



Запоріжжя
2007

Міністерство освіти і науки України
Запорізька державна інженерна академія

ЕТИКА ДІЛОВИХ ВІДНОСИН

Навчально-методичний посібник

*для студентів ЗДІА
всіх форм навчання*

*Рекомендовано до видання
на засіданні кафедри філософії,
протокол №10 від 07.02.2007 р.*

Ільчук І.А., Калюжний В.С. **Етика ділових відносин:** Навчально-методичний посібник для студентів ЗДІА всіх форм навчання. – Запоріжжя: ЗДІА, 2007. - 105 с.

У навчально-методичному посібнику викладені етичні аспекти ділових відносин, розкриті сутність підприємницької етики, суспільно-етична природа корпорацій. Особлива увага приділяється довірі, чесності як сутнісним рисам ділових відносин. Мета видання – сприяти формуванню у сучасних ділових людей відповідних моральних якостей у професійній та повсякденній діяльності.

Рецензент: ***Кривега Л.Д., доктор філософських наук, професор,
завідувач кафедри філософії
Запорізького національного університету***

Відповідальний за випуск: ***проректор з науково-педагогічної роботи
професор Кудієвський С.С.***

© ЗДІА, 2007

Ільчук Іван Андрійович

Калюжний Віктор Степанович

ЕТИКА ДІЛОВИХ ВІДНОСИН

Навчально-методичний посібник

Комп'ютерний набір – Рябко А.В.

Обкладинка – Єгоров Ю.П.

Підписано до друку . .200 р. Формат 60х84 1/32. Папір офсетний.
Умовн. друк. арк. . Наклад прим.
Замовлення № .

Віддруковано друкарнею
Запорізької державної інженерної академії

з комп'ютерного оригінал-макету

69006, м. Запоріжжя, пр. Леніна, 226
РВВ ЗДІА, тел. 223-8-240

Зміст

| | |
|--|----|
| Передмова | 4 |
| <i>Тема 1. Підприємницька етика і її регулювання</i> | 6 |
| 1.1. "Ділова етика": поняття, сутність | 6 |
| 1.2. Професійна етика | 7 |
| 1.3. Функції ділової етики | 8 |
| <i>Тема 2. Принципи капіталізму і моральність</i> | 13 |
| 2.1. „Капіталізм”, його структурні ознаки | 13 |
| 2.2. „Моральність” господарської системи | 15 |
| 2.3. Свобода договору і справедлива ціна | 18 |
| 2.4. Необхідність господарської етики | 20 |
| <i>Тема 3. Моральність ділових відносин</i> | 23 |
| 3.1. Поняття добра і зла. Різновиди зла та шкідливі наслідки | 23 |
| 3.2. Відповідальність: її сутність, види | 26 |
| 3.3. Етичні аспекти ділових відносин: обов’язки, права. | 29 |
| Співучасть у злі | |
| <i>Тема 4. Суспільна природа корпорації: етичні аспекти</i> | 33 |
| 4.1. Мета та ієрархія цінностей корпорації | 33 |
| 4.2. Права та обов’язки корпорації: етичні аспекти | 35 |
| 4.3. Корпорація, її менеджмент і суспільство | 39 |
| <i>Тема 5. Моральна шкода</i> | 43 |
| 5.1. Поняття і зміст „моральної (немайнової) шкоди” | 43 |
| 5.2. „Моральна шкода” як зазіхання на честь, гідність, ділову репутацію, причинення страждань людині | 45 |
| 5.3. Юридичні особи і „моральна шкода” | 48 |
| <i>Тема 6. Етика й регулювання в сфері боротьби з корупцією</i> | 54 |
| 6.1. Поняття „корупція”, його сутність | 54 |
| 6.2. Категорії: хабарництво, здирництво, шахрайство | 56 |
| 6.3. Реформи програм і антикорупційних заходів | 65 |
| <i>Тема 7. Довіра у відносинах і конфлікт інтересів</i> | 69 |
| 7.1. Використання силового ресурсу: насилля та примус | 69 |
| 7.2. Конфлікти інтересів | 72 |
| 7.3. Секретність та шпіонаж | 78 |
| <i>Тема 8. Чесність як етична сутність ділових відносин</i> | 83 |
| 8.1. Обов’язки власників підприємств та менеджерів: етичні аспекти | 83 |
| 8.2. Сигналізаторство: за і проти | 85 |
| <i>Тема 9. Відносини з покупцями</i> | 87 |
| 9.1. Безпечність товару і відповідальність за нього | 87 |
| 9.2. Угоди купівлі-продажу, шахрайство, брехня і введення в оману | 89 |
| <i>Тема 10. Найм на роботу і звільнення з роботи: етичні аспекти</i> | 92 |
| 10.1. Права персоналу фірми | 92 |
| 10.2. Права найму, просування по службі і звільнення | 95 |
| 10.3. Якість трудового життя | 98 |

Передмова

Курс „Етика ділових відносин” є самостійна дисципліна, яка виникає на стику таких наукових дисциплін як „Етика”, „Психологія”, „Право”, „Менеджмент”, „Маркетинг”, „Міжнародні правові документи”, „Трудові договори”.

Цей курс орієнтує студента на розрізнення етичного і неетичного, визначає правила культурних, цивілізованих відносин у будь – яких ділових справах рівноправних, незалежних партнерів, зацікавлених в поєднанні зусиль для вирішення проблем організації, інтереси якої вони представляють.

Курс є узагальненням традицій, проблем та прагнень ділової частини сучасного європейського, американського та українського суспільств, враховує етичну та неетичну поведінку ділових людей, аристократії минулих віків, культурні традиції народів, в тім числі українського народу.

Курс „Етика ділових відносин” вивчає категорії етики ділової людини, поняття „професійної етики”, корпоративний дух моралі, основні етапи формування етики підприємництва, принципи утилітаризму, прагматизму та інструменталізму; спілкування з точки зору рольової теорії, психологічні ресурси ділового спілкування, самоаналіз власної поведінки, етика поведінки при обговоренні спірних питань, прийоми співробітництва, управлінське спілкування керівника (менеджера) та підлеглих, індивідуальний підхід до підлеглих, стилі керівництва, загальні правила полеміки, культуру проведення дискусії, регуляції поведінки слухачів, культуру управлінської праці, інтуїцію, тактовність, культуру і почуття міри як характерні риси керівника та його комунікабельність.

У курсі розглянуті прийняті у бізнесі моральні норми, щоб визначити, мають вони під собою серйозне підґрунтя чи виражають лише обмежений консенсус деякої групи людей або різновид комерційного етикету.

В сучасних умовах для вітчизняних підприємців, здатних хоча б якоюсь мірою мислити перспективно, найактуальнішою задачею є етична поведінка, а іноді й психологічне оздоровлення трудових колективів, виробничих колективів, а разом з ними і всього суспільства. Сучасний управлінець, фахівець повинен знати і враховувати етичні, психологічні фактори виробничої діяльності людей та на цій основі активізувати їхню трудову активність.

Вирішення цієї задачі передбачає внесення серйозних змін у процес підготовки молодих кадрів з напрямків економіки та менеджменту, у тому числі шляхом впровадження за цими спеціальностями ряду дисциплін гуманітарного циклу, однією з яких є „Етика ділових відносин”.

Цей навчальний курс має не тільки теоретичний, але і значною мірою прикладний характер. Його мета полягає не тільки у тому, щоб допомогти студентам опанувати основи етичних відносин, але й у тому, щоб сформувати у майбутніх висококваліфікованих фахівців навички аналізу як власних вчинків, так і вчинків інших людей з метою підвищення ефективності своєї інженерної і управлінської діяльності.

Таким чином, цей курс, хоч і спрямований в основному на практичне використання в діловому житті, але містить і багато теоретичних положень, особливо сучасної етики, оскільки вони допомагають глибше осмислити різноманітні явища ділових відносин.

Висока моральна та психологічна культура ділових відносин – запорука життєздатності суспільства і життєтворчості людини.

Курс, згідно до вимог Міністерства освіти та науки України, сприяє формуванню молодого фахівця, який відповідає умовам сучасного розвитку соціально – економічних відносин.

Тема 1

Підприємницька етика і її регулювання

План

1. "Ділова етика": поняття, сутність.
2. Професійна етика.
3. Функції ділової етики.

1.1. "Ділова етика": поняття, сутність

Етична поведінка дуже суттєва для довготривалого успіху в бізнесі, що справедливо як на макрорівні, так і на мікрорівні. Макрорівень, або макроперспектива враховує важливість етики в масштабі економічної системи. Неетична поведінка викривляє, деформує ринкову систему, що веде до неефективного розподілу ресурсів. Мікрорівень, або мікроперспектива, розглядає важливість етики для окремо взятої компанії. У довгостроковій перспективі неетична поведінка приводить до погіршення результатів діяльності.

Етика бізнесу - це сукупність правових і етичних норм і правил, що визначають відносини між суб'єктами підприємницької діяльності, а також між ними і державними органами, що здійснюють регулювання підприємницької діяльності; судовими органами; споживачами продукції; суспільством у цілому. Етика бізнесу - це складне й узагальнююче поняття, що відноситься до різних видів професійної діяльності, для яких розробляються свої морально-етичні норми і правила у формі кодексів. **Кодекс етики бізнесу** - це збір моральних принципів, моральних норм і правил поведінки однієї особи або групи осіб, що визначають оцінку їхніх дій з погляду взаємин з іншими суб'єктами бізнесу, відносин у колективі й у суспільстві на основі дотримання сповідуваних суспільством норм і принципів. У кодексі етики бізнесу формулюються конкретні принципи і правила ділової поведінки стосовно окремої фірми (корпоративні кодекси етики), професії (кодекси професійної етики), а також до національних (стосовно ділової поведінки підприємців однієї країни) і міжнародних кодексів етики, орієнтованих на міжнародне ділове співтовариство.

У міжнародній комерційній практиці **етика бізнесу** - це сукупність норм і правил, розроблених і прийнятих на багатосторонній основі, що визначають відносини між суб'єктами різних країн, що господарюють і виступають контрагентами в міжнародних угодах. Вони зобов'язані дотримуватись міжнародних договірно-правових норм, що містяться в багатосторонніх угодах, резолюціях, деклараціях, документах, вироблених міжнародними економічними організаціями, як міжурядовими, так і неурядовими, до яких приєдналася країна-учасниця міжнародної угоди.

Оскільки міжнародний бізнес має на увазі як ділові операції між фірмами, що виступають в якості незалежних суб'єктів ринку, так і внутріфірмові операції, здійснювані в рамках транснаціональних корпорацій (ТНК), розташованих у різних країнах і взаємодіючих між собою, регулювання етико-правових відносин поширюється на міжнародну комерційну практику в цілому й охоплює усі види операцій, здійснюваних фірмами: операції з купівлі-продажу товарів у матеріально-предметній формі, патентноліцензійні операції, міжнародний інжиніринг, міжнародні лізингові, туристські, франчайзінгові операції, виробничо-технічні господарські зв'язки.

Етика бізнесу припускає вироблення визначених норм і правил, що поширюються на закордонну діяльність фірм, їхню поведінку на ринках приймаючих країн і дотримання законодавств цих країн; на припинення несумлінних методів ведення бізнесу - корупції, незаконного бізнесу, несумлінної конкуренції. Розробляючи власні корпоративні кодекси, фірми включають у них принципи і правила, засновані на положеннях, що містяться в кодексах професійної етики і міжнародних стандартів ділової поведінки.

Корпоративний кодекс містить положення, що відбивають принципи і правила ділової поведінки в конкретній фірмі, відповідальність адміністрації стосовно працівників, зобов'язання по охороні навколишнього середовища. Виділяються декілька типів корпоративних кодексів етики:

- регулюючий документ із детально розробленими правилами, включаючи санкції, передбачені у випадку порушення кодексу;
- короткий кодекс, що включає положення про цінності фірми, філософію, цілі фірми;
- кодекс соціальних зобов'язань фірми перед вкладниками, співробітниками і т.д.;
- кодекс, що визначає міжособисті відносини у фірмі: узгодження цілей фірми й інтересів співробітників.

1.2. Професійна етика

Професійна етика - це конкретно визначений набір моральних норм, які служать керівництвом поведінки в тій чи іншій професійній діяльності. Існують кодекси рекламної, банківської, адвокатської діяльності й ін. Кодекси професійної етики розробляють союзи підприємців, об'єднання банкірів, асоціації рекламних агентств і ін. Професійний кодекс етики - це система норм і правил, розроблених об'єднаннями для своїх членів у якості внутрішніх моральних регуляторів, якими фірми повинні керуватися при складанні корпоративних кодексів бізнесу, а також у своїй практичній професійній діяльності. У 90-і роки ХХ, коли проблеми бізнесу набули інтернаціонального характеру, першочергове значення стало надаватися створенню базового етичного кодексу для міжнародного ділового співтовариства. Міжнародні зводи правил, що регулюють поведінку корпорацій, були прийняті в рамках ООН, Міжнародної торговельної палати, Організації економічного співробітництва і

розвитку - ОЕСР. Одночасно в міжнародному діловому співтоваристві представниками ділових і наукових кіл США, країн Європи й Азії розроблявся міжнародний етичний кодекс з назвою "Принципи ведення бізнесу", що був прийнятий у 1994 р. на черговому засіданні "Круглого столу групи КО" у Швейцарії.

Кожен кодекс етики бізнесу містить свою систему цінностей, свої принципи і норми ділової культури і ділової поведінки. Цінності – це одна з форм прояву моральних відносин у суспільстві. Під цінностями розуміються:

- суспільне значення і гідність людської особистості;
- моральні характеристики вчинків посадових осіб і працівників;
- уявлення, що відносяться до області моральної свідомості, - моральні норми, принципи, ідеали.

Ділова культура - це система професійних знань і норм поведінки, що визначають відносини ділового партнерства, правову й економічну культуру підприємця, культуру ділових відносин з органами адміністративного і державного управління. Морально-етичні норми підприємництва включають: репутацію фірми в ділових відносинах; морально-етичні норми й обмеження в підприємницькій діяльності; врахування і дотримання морально-етичних принципів у стратегії і тактиці фірми; розробку нормативів, що описують систему загальних цінностей і правила етики.

Етичний кодекс підприємця, що здійснює індивідуальну діяльність, визначає його відношення до організації власної справи і забезпеченню функціонування підприємства, тобто його власну систему цінностей; він вимагає дотримання підприємцем професійної, ділової й особистої етики. До таких вимог в області професійної етики відносяться: повага до закону, порядність, чесність, прагнення до співробітництва, компетентність; в області ділової етики: вірність слову, відповідальність і наполегливість у виконанні зобов'язань за договором, дотримання правил ринкових відносин і законодавства; в області особистої етики: тактовність, справедливість, повагу до партнера, контрагента і конкурента на ринку. Від підприємців вимагається також дотримання етикету в сфері бізнесу. Під етикетом розуміється сукупність правил, що стосується зовнішнього прояву взаємин людей: форми звертання, поведінки в громадських місцях, манери поведінки. Етикет у сфері бізнесу припускає визначену культуру ділового спілкування, дотримання ділового протоколу й етикету в спілкуванні з діловими партнерами. Ділова поведінка суб'єктів підприємницької діяльності визначається нормами і правилами ділової етики, що являють собою етико-правові умови ділової активності.

1.3. Функції ділової етики

Ділова етика виконує наступні функції:

1. Регулювання відносин між економічними суб'єктами ринку на основі виконання договірних зобов'язань і дотримання норм зобов'язального права, що є частиною цивільного права. Ці зобов'язальні відносини стосуються:

- виконання сторонами контрактних зобов'язань, відшкодування збитків партнеру у випадку виникнення збитку з вини однієї зі сторін; не включення в контракт зобов'язань і умов, що порушують справедливу ділову практику і вільну конкуренцію;
- дотримання правил і норм, що стосується проведення реклами, використання товарних знаків, дотримання прав захисту промислової власності;
- дотримання справедливих умов здійснення спільної підприємницької діяльності. Зазвичай окремі норми ділової етики включаються в умови договорів, як, наприклад, "сумлінне виконання зобов'язань", "дотримання інтересів контрагента", "розумні дії", "неухильне дотримання умов договору" і ін.

2. Виконання норм і правил державного регулювання, що встановлюють міри контролю за дотриманням законодавства, стандартів, постанов і розпоряджень з конкретних питань бізнесу. Державні органи стежать за виконанням підприємцями правил конкуренції; вводять обмеження у відношенні дискримінації в діловій практиці; вимагають дотримання законів про працю, про забруднення навколишнього середовища; здійснюють контроль за поданням фірмами звітності й інформації про свою діяльність (публікації річних звітів).

Дотримання ділової етики припускає чесне і сумлінне виконання законів і зобов'язань перед державою:

- сплату податків, виключення зловживань, дотримання вимог уповноважених державних органів;
- утримуватися від дій, що можуть негативно впливати на конкуренцію шляхом використання домінуючого становища на ринку;
- рахуватися із заходами економічної, кредитної і податкової політики країни;
- враховувати наукову і технологічну політику країни, вимоги про захист навколишнього середовища.

Дотримання суб'єктами підприємницької діяльності державного законодавства і виконання заходів державного регулювання свідчать про рівень розвитку ділової етики, що складає основу етики бізнесу. Цивілізовані ринкові відносини припускають, що повага до закону є одним з найважливіших життєвих принципів, застосовуваних до ведення бізнесу: бізнес може нормально розвиватися тільки в правовій державі на основі розвинутого законодавства. З іншого боку, державні органи і їхні службовці повинні бути зацікавлені в тому, щоб діяти в інтересах бізнесу, забезпечуючи тим самим колективні інтереси підприємництва - захист від економічних злочинів, корупції, хабарництва. Держава повинна сприяти підвищенню етичних норм і культури бізнесу шляхом заохочення чесності, сумлінності і порядності і використовувати покарання за порушення моралі відповідними санкціями. Для підвищення ділової моралі потрібна ефективна законодавча підтримка і система

заохочення підприємницької етики, що в окремих країнах, і насамперед у США, отримала значний розвиток.

3. *Забезпечення законності бізнесу судовою системою*, що повинна бути незалежною і бути основою стабільності ділових відносин. Судова система покликана створювати нормальні умови для дотримання договірних зобов'язань, установлювати короткі терміни розгляду судових справ і арбітражних розглядів, нагляд за виконанням судових рішень при нормальній вартості судочинства.

4. *Регулювання відносин бізнесу із споживачами* з погляду ділової етики відповідно до норм і принципів реклами, що повинна носити чесний і достовірний характер, а також задовольняти вимоги споживачів по кількості, якості, асортименту, новизні, технічним характеристикам товарів, що випускаються на ринок. Головна вимога стосовно виробника - орієнтація на потреби і запити кінцевих споживачів. Ділова етика також вимагає чесного і сумлінного відношення до споживача у випадку висування ним претензій до продавця з приводу реклаमाцій; із приводу термінів надання споживчих кредитів; з якості післяпродажного технічного обслуговування, забезпечення запасними частинами. Ділова етика припускає обов'язкове дотримання стандартів і вимог у відношенні сертифікації продукції, що забезпечують інтереси споживачів.

5. *Відносини бізнесу із суспільством* носять насамперед морально-етичний характер. Ділова етика безпосередньо пов'язана із соціальною відповідальністю компаній перед суспільством, що припускає обов'язок керівництва компанії приймати рішення і здійснювати дії, спрямовані на підвищення рівня добробуту як суспільства в цілому, так і працівників самої компанії. Це знаходить вираження в здійсненні спеціальних обов'язкових виплат на соціальні потреби, у соціальні фонди, на соціальне забезпечення і страхування.

Корпоративна соціальна відповідальність має на увазі також визначені добровільні дії компаній за рішенням соціальних проблем, не регульовані законом. Сюди відносяться: добродійність; здійснення соціальних програм місцевого значення; добровільне припинення виробництва продукції у випадку її небезпеки для споживача. Соціальна відповідальність бізнесу перед суспільством припускає також надання громадськості відкритої інформації про діяльність компанії, її ділових принципах і моральних цінностях. Суспільство цікавиться, за рахунок чого накопичені кошти компанії і яким чином використовуються отримані прибутки. Це сприяє формуванню суспільної думки про конкретну компанію і про бізнес у цілому.

У діловій етиці поряд з договірними і правовими нормами важливу роль грають моральні регулятори, особливо коли відбувається узгодження приватних інтересів бізнесу і суспільних інтересів. До числа таких регуляторів відносяться: справедливість в оплаті праці працівників; забезпечення безпеки праці, що залежить від відношення підприємця до своїх працівників, від його поваги до людей і почуття гуманності; поєднання інтересів працівників своїх

підприємств і соціальної політики, що проводиться в країні. Ділова етика вимагає культури ділового партнерства - дотримання партнерських відносин, побудованих на довірі, добропорядності, чесності, почутті обов'язку, у вмінні тримати дане слово. Сторони повинні уникати в ділових відносинах порушення зобов'язань, обману, безвідповідальності, шахрайства, зловживання довірою партнера, не ущемляти права інших учасників ринку. Усі ці вимоги ділової етики ґрунтуються на принципах моральності і моралі, що виходять з:

- чесних і справедливих взаємин у бізнесі;
- сумлінного виконання зобов'язань;
- турботи про довірене майно;
- прагнення до налагодження тривалих і стійких ділових зв'язків з партнерами;
- зміцнення взаємної довіри і досягнення взаємних інтересів у бізнесі;
- культури ділового партнерства, пред'явлення розумних вимог до партнера;
- культури ділової поведінки на ринку, дотримання звичаїв торгового обороту.

У поняття ділової етики входить поняття етики особистих відносин у підприємництві, що виявляються:

- у відносинах між радою директорів і акціонерами; оскільки акціонери є власниками капіталу компанії, принципи права на власність припускають, що їхні інтереси в ім'я справедливості повинні дотримуватися в першу чергу; однак у силу порушення етичних норм рада директорів може привласнювати собі більше прав;
- у відносинах між власниками акцій фірми і менеджерами. Найчастіше це пов'язано з контрактами про найм, за участю менеджерів в акціонерному капіталі, зі ступенем їхньої самостійності. Особливо гострі конфлікти виникають між власниками акцій і менеджерами у випадках, коли власники контрольного пакету акцій вирішують продати їх, що спричиняє втрату менеджерами роботи. Тут гостро постає питання особистої етики;
- у відносинах між власниками акцій і найманих директорів компаній, що порушують норми етики і моралі в керуванні компаніями, використовують методи корупції і шахрайства.

Особиста етика менеджера вимагає поваги до думок інших людей, а отже, перед ухваленням рішення він повинний обмінятися ідеями і скористатися знаннями і досвідом колег. Рекомендується обговорювати питання відкрито, щоб прийняті рішення були більш витриманими в етичному плані. Етика поведінки вимагає:

- дотримуватися визначених принципів;
- мати союзників серед рівних собі за посадою чи на стороні;
- не діяти через голову керівника, за винятком випадків, коли він дійсно не правий;
- діяти завжди відкрито;

- відстоювати інтереси організації (фірми), не ставити особисті інтереси вище інтересів справи.

Від підприємців і управлінських кадрів вимагаються наступні особисті якості:

- професіоналізм, компетентність, інформованість;
- передбачливість, уміння завоювати довіру;
- чесність, відкритість, впевненість у собі, почуття особистої гідності.

Запитання для самоперевірки:

1. Дайте визначення корпоративної етики і корпоративної культури.
2. Чим пояснюється підвищена увага до етичних норм поведінки у діловій практиці.
3. Назвіть основні етичні проблеми ділового життя.
4. Дайте визначення етики бізнесу.
5. Назвіть дві історичні зміни в організацій сучасного ділового життя, які призводять (призвели) до необхідності підвищення якості етичної свідомості у ділових відносинах.
6. Які причини сприяють вивчати етику ділових відносин в Україні?
7. Які етичні принципи вважаються універсальними для сучасних ділових відносин?
8. Дотримання яких етичних принципів Ви вважаєте найбільш важливими для розвитку ділових відносин в сучасних умовах.
9. Які фактори, на Вашу думку, вивчають відносини суб'єктів ділового спілкування до етичних форм?
10. Як відрізняються етичні стандарти на робочому місці від загальноприйнятих етичних стандартів?
11. Які заходи використовують організації (Ваша організація) для підвищення етичного рівня менеджерів і співробітників?
12. Які етапи становлення професійної етики?

Література:

1. Берджес Джон Ф., Штайнхофф Дэн. Основы управления малым бизнесом. – М.: БИНОМ, 1997.
2. Герчикова И.Н. Деловая этика и регулирование международной коммерческой практики. – М.: Издательство „Консалтбанкир”, 2002.
3. Дафт Ричард Л. Менеджмент. – СПб.: Питер, 2000.
4. Основы предпринимательского дела. Благородный бизнес. Учебник. / Под ред. Ю.М. Юсинова, Е.Е. Смирновой. – М.: Издательство БЕК, 1996.
5. Петрунин Ю.Ю., Борисов В.К. Этика бизнеса. – М.: Дело, 2000.
6. Сирополис Николас К. Управление малым бизнесом. – М.: Дело, 1997.
7. Уткин Э.А. Этика бизнеса. Учебник. – М.: Зерцало, 1998.

8. Щетинин В.Д. Экономическая дипломатия. – М.: Международные отношения, 2001.

Тема 2

Принципи капіталізму і моральність

План

1. „Капіталізм”, його структурні ознаки.
2. „Моральність” господарської системи.
3. Свобода договору і справедлива ціна.
4. Необхідність господарської етики.

2.1. „Капіталізм”, його структурні ознаки

Термін „капітал” (*capitale*, від латинського *caput* - „голова”) вперше з'являється в дванадцятому і тринадцятому століттях і означає „засоби, склади товарів, сума грошей, гроші, позичені під процент”. Фернан Бродель цитує проповідь св. Бернардино з Сієнни (1380-1444), який посилається на „*Quamdam seminalem rationem lucrosi quamcommuniter capitale vocamus*” (породжуюча причина багатства, яку ми всі звемо капітал). Поступово термін починає вживатися в більш вузькому значенні: грошове багатство виробника або купця. У вісімнадцятому столітті цей термін у своєму вузькому значенні стає загальноприйнятим, особливо стосовно продуктивного капіталу. Власне К. Маркс перетворює термін на головне поняття, визначивши те, що він назвав „способом виробництва”. Іменник „капіталіст” зустрічається вже в середині сімнадцятого століття і позначає власників „капіталу”. Цікаво, що слово „капіталізм” пізнього походження. Адам Сміт, якого вважають класиком теорії капіталізму, зовсім обходився без нього; предмет своїх міркувань він розглядав як природну систему свободи. Маркс всього кілька разів вживав іменник „капіталізм”. Загальноприйнятим він стає після публікації Зомбартом свого *magnum opus* і лише тоді свідомо протиставляється „соціалізму”. Отже, етимологія фіксує деякі ключові елементи феномена: він первісно пов'язаний з грішми і являє собою специфічний спосіб організації виробництва.

Макс Вебер визначав капіталістичне підприємництво як економічну активність, що орієнтована на ринок і спрямована на одержання доходу шляхом ринкових обмінів. Така активність, очевидно, може охоплювати (і спочатку дійсно охоплює) тільки незначну частину економіки. За часів Середньовіччя склалися невеликі анклав капіталістичних відносин у всій феодальній економіці, збудованій на зовсім інших засадах. Поступово анклав розширювались. На думку Вебера, термін „капіталізм” застосовується до

ситуацій, у яких економічні вимоги суспільства чи груп найчастіше знаходять ресурси у вигляді капіталістичного підприємництва. Цілком імовірно, що немає сенсу говорити про завершену капіталістичну економіку раніше дев'ятнадцятого століття, коли капіталізм разом з індустріалізмом створили те, що сьогодні є сучасним світом. Бродель зробив справою свого наукового життя вивчення послідовності поступових кроків, за допомогою яких капіталістичне підприємництво підпорядковує собі всю економіку Європи. І, як підкреслює Бродель, марксистський термін „спосіб виробництва” адекватно відбиває експансіоністський і всеохоплюючий характер капіталізму.

Історичні риси цього сучасного індустріального капіталізму можна перелічити і конкретизувати. Серед них - раціональна калькуляція за допомогою подвійної бухгалтерії, яка принципово відмінна від клерикальної техніки обліку; вона свідчить про утвердження нових свідомих орієнтирів економічної активності:

- 1) раціонально прораховуване прагнення прибутку;
- 2) всі матеріальні засоби виробництва (земля, інструменти, машини та ін.) як приватна власність;
- 3) свобода ринку (на противагу всіляким докапіталістичним, типово феодалним обмеженням);
- 4) раціональна технологія як результат і умова економічної активності;
- 5) раціональна (і тому її легко передбачати) правова система;
- 6) вільна праця (на противагу різним формам рабства і закріпачення);
- 7) і нарешті останнє за переліком, а не за значенням - це комерціалізація економіки, репрезентована насамперед у гарантіях захисту її і зростанні значення вільного продажу акцій.

Капіталізм як економічний лад, характеризується трьома основними структурними ознаками, а саме: приватним розпорядженням засобами виробництва, ринково-ціновим механізмом як засобом координації і максималізацією доходу і користі як істотною мотивацією господарюючих суб'єктів, нерозривно пов'язаний з історією свободи і суб'єктивності й утворює необхідну складову частину вільного суспільства, однак теорія капіталізму як форми суспільства, що видає капіталістичний економічний лад за все суспільство в цілому, представляє суспільну реальність в усіченому виді. Капіталізм як суспільство вільних індивідів пред'являє окремій людині величезні моральні вимоги і вимагає моральних установок, що економіка сама по собі породити не може. Варто нагадати, що політична економія виникла з моральної філософії і що її засновник Адам Сміт написав дві праці - "Дослідження про природу і причини багатства народів" і "Теорія моральних почуттів".

2.2. „Моральність” господарської системи

Моральність господарської системи виглядає як *contradictio in adjecto*. Господарство як система забезпечення товарами повинно господарювати, а не відповідати моральним нормам. Прагнучи до ефективності виробництва і розподілу, воно навіть повинно бути відокремлене від добродійного, але моралізування, що заважає. Однак у цих вимогах до господарства завжди ховається деяка "повинність", деякий контрфактичний, нормативний елемент. Саме по собі господарство не "вільне від моралі", воно не тільки керується економічними законами, а визначається людьми, у бажаннях і виборах яких завжди є в наявності ціла сукупність очікувань, норм, установок, а також моральних уявлень. Дії людей підкоряються надзвичайно складним уявленням, серед яких ті, що стосуються господарювання, складають лише частину. Ідея господарства як автономної системи суспільства сучасного походження, прослідковується лише починаючи з Мандевіля. У традиційних, досучасних суспільствах економічна діяльність нерозривно пов'язана з релігійною, сімейною і політичною діяльністю. Лише з капіталізмом господарство перетворюється в автономну сферу суспільства зі своїми власними законами. Чи є цей процес процесом, що морально виправдується процесом звільнення або ж процесом обездуховлення і відчуження? Маркс витлумачив цей процес як одночасно звільняючий і відчужуючий. За його словами, капіталізм зруйнував "усі феодалні, патріархальні, ідилічні відносини", однак лише він уперше показав, "чого може досягти людська діяльність", створивши "чудеса мистецтва, але зовсім іншого роду, чим єгипетські піраміди, римські водоводи і готичні собори... Усе станове і застійне зникає, усе священне опоганюється і люди приходять, нарешті, до необхідності глянути тверезими очима на своє життєве становище і свої взаємні відносини".

Не можна уявляти питання про моральність капіталізму як додатковий "моральний" аспект до інших, економічного, соціологічного і політичного аспектів теми "Капіталізм", його треба розуміти як інтеграцію і моральну оцінку всієї сукупності аргументів. Моральне - це не ще один аспект поряд з іншими, а визначений спосіб сприйняття перспектив і аргументів наук, спосіб їх упорядкування й оцінювання, а також їхнього перетворення в щось практично діюче.

У теорії моралі і природного права епохи бароко існував принцип, відповідно до якого моральне зобов'язання випливає з природи речей (*obligatio oritur a natura objecti* - зобов'язання природного права йдуть до природи предмета). Моральність капіталізму може бути обґрунтована лише виходячи з природи речей, тобто з функції господарства і можливостей людської самореалізації в ньому. Моральність - це те ж саме, що правота по суті справи, вона не може полягати в абстрактному протиставленні моральної необхідності діловим економічним аргументам.

Питання про виправдання своїх дій і системи люди ставлять саме в такій загальній формі, а не як питання про виправдання окремих аспектів свого

існування. Крім того, ми живемо в сукупності соціальних відносин і визначаємося ними. Ми не захотіли б жити в "справедливому" суспільстві, де нічого купити, так само як і в "ефективному, багатому" суспільстві, що використовувало б свої засоби заради морально негідних цілей.

Вивільнення структурних ознак - приватної власності, максималізації доходу і користі, ринкової координації.

Спроба дати розумне визначення капіталізму пов'язана з труднощами, оскільки в українському мовному середовищі поняття "капіталізм" має дуже негативне ціннісне навантаження. Взагалі говорячи, усякий "ізм" означає перебільшення якоїсь самої по собі справедливої ідеї і відповідно, як вірно зауважує Вільгельм Репке, на капіталізм "була покладена відповідальність за всі страждання, зло і несправедливість світу, що попередньо заклали в поняття капіталізму". От кілька прикладів з більш ніж сотні різних визначень капіталізму, зібраних Пасовим. Капіталізм це, "дух торгашества і наживи", "царство мамони", "тріумф плебеїв і вискочок".

Визначимо капіталізм за допомогою трьох істотних структурних ознак, які, правда, притаманні не тільки йому, але знайшли в ньому особливо чітку форму: *це приватна власність (також стосовно засобів виробництва), максималізація доходу і користі як мети господарювання і координація господарської діяльності через ринки і систему цін*. Усі ці три структурних ознаки зустрічаються у всіх суспільствах, як традиційних, так і сучасних, але в капіталістичних суспільствах вони отримують особливе вираження. Люди завжди мають у своєму розпорядженні також приватну власність, вони завжди переслідують мету отримати можливо більший прибуток, а відносні ціни товарів і послуг завжди відбивають стан попиту та пропозиції і тим самим відносини обмеженості.

В усіх суспільствах співіснують три обмінних механізми: форми обміну на ринках, владно-примусовий обмін і форми взаємного, соціально встановленого обміну (наприклад, подарунки, обмінні відносини в родині і т.д.). Типи обмінів принципово не міняються, але в сучасну епоху й особливо у приватному капіталі в ринкових, розподільних і взаємоустановлених відношеннях відносна перевага зміщується на користь ринку, тоді як у традиційних суспільствах переважають відносини взаємності, обумовлені соціальними і культурними цінностями. Це підтверджується дослідженнями Салінса, який доводить, що моделі обміну в традиційних суспільствах залежать від ступеня кривності, так що ринкові принципи застосовуються лише в міжплемінній торгівлі, тобто в торгівлі з іноплеменниками, тоді як культурні нашарування і соціальне нормування господарських актів обміну зосереджуються в міру концентрації ступенів кривності. Ступінь включеності (embeddedness) ринку в соціальні і культурні норми, обсяг побічних соціально-культурних умов, при яких працює система цін, у традиційних суспільствах значніший, ніж у сучасних. Сучасний капіталізм відрізняється не стільки своїми структурними ознаками, скільки ступенем їхнього вивільнення, їх disembeddedness. Це стосується не тільки системи цін, але також і

максималізації доходу і власності. Максималізація доходу є основне визначення людської раціональності, а вивільнення комерційної структури мотивацій з релігійних і культурних покровів - це сутнісна риса Нового часу, що виявляє себе в Ренесансі і меркантилізмі і, отже, не тільки є капіталістичною, а проголошує прихід власне економічної епохи. Нова риса капіталізму це не "плеонексія" - прагнення мати побільше, а моральна нейтралізація прагнення до прибутку, що стає респектабельною людською мотивацією, і його визнання в якості основної рушійної сили економіки.

Цей процес моральної нейтралізації і соціального вивільнення стосується також прав власності. Власність - одна з основних антропологічних констант, що дана через індивідуальну тілесність і розпорядження природними тілесними знаряддями. Однак понятійний плеоназм "приватна власність", введений Гегелем у філософську дискусію, виявляє новий нюанс прав власності. Власність приватизується, права розпорядження розширюються, соціальні обмеження прав власності скасовуються. Розширення предметних прав власності як прав на волю власника здійснюється, як це писав уже Фіхте у своїй роботі 1800 р. "Замкнута торгова держава", є необхідністю одночасно з ліквідацією прав власності на людей (кріпосного права).

У цілому розвиток у напрямку до капіталізму можна уявити як процес автономізації господарства, чи вивільнення економічних відносин із соціальних і культурних норм на користь більшого підпорядкування економіки власним законам, більшого впливу економічних закономірностей на розподіл благ і соціальну структуру і більшої орієнтації статусної системи, суспільного визнання і соціального розшарування на економічні досягнення, оцінювані за допомогою ринкових критеріїв.

Процес автономізації господарства є вираженням розвитку європейського духу в напрямку до індивідуалізації, суб'єктивізації і раціоналізації, і тим самим він виявляється включеним в історію свободи в західній культурі.

Індивідуалізація означає вивільнення людини з прикутості до притаманного їй з народження соціального статусу і зі зв'язаності його соціальними і релігійними нормами. Вона обумовлює визначену розбіжність між індивідом і співтовариством, визначає роздвоєння, яке сприймається окремою людиною одночасно як звільнення і як відчуження. Вона є показником розвитку до суб'єктивності. Суб'єкт, „Я” стає мірою всіх речей і сам відповідає за свої дії і свій соціальний стан. Розвиваючись у тенденції від статусу до контракту (Генрі Мейн), від "ascription" до "achievement" (Толкотт Парсонс), західний індивідуалізм знаходить свій соціологічний базис. Його джерела, як усякий раз підкреслювала саме філософія німецького ідеалізму, кореняться в християнстві. У християнській концепції Богоподібності (Gottebenbildlichkeit) кожної людини, земного втілення (Menschenwerdung) Бога в одній людині, особистісного характеру Бога, індивідуального суду після смерті і тілесного (індивідуального) порятунку і воскресіння кожної окремої людини міститься релігійне обґрунтування нескінченного ступеня суб'єктивності. "Отже стійте у свободі, що дарував нам Христос" (Гал. 5,1), - у

таких висловлюваннях проявляється пафос суб'єктивності християнства, що спочатку мав на увазі моральну автономність суб'єкта стосовно "Закону", однак не звівся до цього моменту автономії.

Свобода морального суб'єкта не може зупинятися біля входу в економіку, вона вимагає спрямування господарського процесу по індивідуальних планах виробників і споживачів. Нероздільність свободи вимагає свободи торгівлі й угод, а також економічного суб'єктивізму цінностей. Договір згодних партнерів як основа трудових і обмінних відносин і утворення цін відповідно до платоспроможності індивідів і їхнім суб'єктивним оцінюванням відображає розвиток до автономії і суб'єктивності, тоді як трудові відносини, регульовані приписуванням статусом, і адміністративне фіксування цін відповідають об'єктивістсько-онтологізуючим поглядам на економіку.

Руху західної культури і суспільства до капіталізму, руху до автономізації притаманна діалектика свободи, що являє собою - про що часто забуває економічний сцієнтизм - здатність як до добра, так і до зла. Тому соціально-філософське питання полягає в тому, наскільки може бути виправдана моральна і соціальна нейтральність приватної власності, максималізації доходу і цінового механізму.

2.3. Свобода договору і справедлива ціна

Відповідно до вчення Арістотеля і середньовічних мислителів, договір має укладатися не тільки вільно, але і на справедливій основі. Відповідно до вчення про справедливу ціну не тільки обмінювані за договором блага повинні мати рівну цінність, але має бути вирівняний і заробіток контрагентів. Їхній соціальний статус і ступінь потреби повинні враховуватися при оцінці договору. Правда, таке дуже тверде поняття - *justitia distributiva* (дистрибутивної, розподільної справедливості) застосовувалося не до всіх ділових договірних відносин. У багатьох випадках діяли більш слабкі вимоги *justitia commutativa* (комутативної, зрівнюючої справедливості). Перехід до капіталістичної парадигми й тут не є неопосередкованим - елементи капіталізму мають уже в традиційних суспільствах.

Капіталістична ж парадигма відрізняється тим, що в ній уже не ставиться питання про справедливість того чи іншого договору, але кожен фактичний договір вважається також виправданим. Т. Гоббс прямо відкидає поняття дистрибутивної справедливості. "Реалістичному" поняттю вартості арістотелівської традиції він рішуче протиставляє номіналістичне поняття.

Погоджена ціна якої-небудь речі це і є її вартість. Вартість з'являється тільки в угоді учасників договору. "Вартість речей, що є об'єктом договору, вимірюється бажанням договірних сторін; і справедливою ціною тому є та, котру вони згодні заплатити".

На противагу цьому Хома Аквінський вважав, що покупець і продавець обманюють один одного, якщо "продавець якої-небудь речі продає її дорожче, ніж вона коштує, а покупець купує дешевше, ніж це відповідає вартості речі".

Для Т.Гоббса така теорія безглузда: "З цього погляду виходить, що було б несправедливо продавати дорожче, ніж ми купували, чи ж давати людині більше, ніж вона заслуговує". За Т. Гоббсом, вартість речі визначається лише договірною угодою і договірною ціною речі - це і є її вартість.

Моральний підхід до договорів для Т. Гоббса не має сенсу. Договір або відповідає, або не відповідає законам. Якщо він їм відповідає, він справедливий. Справедливість учасника договору полягає не в чому іншому, як у виконанні договору, а зовсім не в урахуванні статусу іншої сторони чи "онтологічної" вартості об'єкта договору. "Власне кажучи, комутативна справедливість є справедливість контрагента, тобто виконання угоди". Любий договір, укладений при добровільній згоді всіх сторін, що беруть участь, є справедливим договором. Справедливість полягає не у відповідності ціни й онтологічної вартості, а в згоді сторін, у їхньому добровільному рішенні. Схвалення договору має на увазі взаємовигідний обмін і тим самим справедливість договору. Згідно Дюмону, поняття взаємовигідного обміну з'являється лише в меркантилізмі, тоді як раніш обмін мислився майже винятково як гра з нульовою сумою. Ця зміна знаменує собою вирішальний перелом і оголошує прихід парадигми капіталістичної економіки.

Капіталістичне розуміння свободи договору виключає з розгляду визначені побічні наслідки морального характеру. Ці побічні наслідки можна позначити як "моральні зовнішні ефекти (Externalitäten)" - зовнішні впливи, що стосуються морального вигляду обох сторін. Наприклад, продавець може зважити на важке становище покупця і зробити йому знижку з ціни товару. З іншої ж сторони, у деяких ситуаціях моральною вимогою справедливості стає правило не робити цінових знижок. На обмеженому ринку з неоднорідними товарами ціноутворення і розподіл споживчої і виробничої ренти не фіксуються. Можливі зовнішні моральні ефекти. Капіталістична ж парадигма вимагає великого ринку з однорідними товарами і не допускає виключення з цінами або з єдиною ринковою ціною саме для того, щоб уникнути залежності від зовнішніх моральних ефектів. Відповідно до Адама Смітту, від дружелюбності або морального вигляду м'ясника не повинно залежати, одержимо ми м'ясо і за якою ціною ми його одержимо.

Стара парадигма договірної справедливості допускала тут невизначеність: у залежності від ситуації морально рекомендувала послаблення в цінах або недопущення ніяких послаблень.

Дозвіл стягувати відсотки на капітал проливає світло на процес вивільнення економіки з-під влади соціальних норм. Відповідно до схоластики, стягування відсотків підпадає під моральну заборону, оскільки воно являє собою отриману облудним шляхом плату за деяке приналежне усім суспільне благо, у даному випадку - час. Лихварі хотіли б, щоб час вважався предметом обміну, за який вони одержують прибуток у відсотках. Згідно Егідію, таке розуміння впливає з того факту, що вони або підвищують або знижують процентну ставку в залежності від того факту, позичаються гроші на більший чи менший час. Однак час є загальне надбання, що не належить нікому

особисто, але роздається Господом всім однаково. Вимагаючи плату за час як за деяке віддане благо, лихвар робить обман у відношенні свого ближнього, котрому проданий час так само належить, як і самому лихварю, і в той же час обман у відношенні Бога, змушуючи платити за його вільний дарунок. У Егідія де Лессінії намічається в зародку теорія відсотку, відома як теорія тимчасової переваги, однак тимчасова перевага, з його точки зору, не повинна бути комерціалізуючим благом, воно не підлягає вільному договору, оскільки носить характер суспільного блага. Відсоток як ціна чого-небудь має підкорятися не умовам ринку, а об'єктивістським вимогам рівності і справедливості. Тим самим схоласти обґрунтовують статичну форму господарства і суспільства, допускаючи безпроцентний кредит у сфері споживання, але забороняючи кредитування інвестицій. Правда, тут важко вирішити, чи є заборона відсотка засобом закріплення і стимулювання стаціонарної (що не розвивається) економіки, або ж вона являє собою моральну вимогу, висувану внаслідок статичного характеру стаціонарної економіки, у якій приватний кредит надається лише в дійсно тяжких випадках і, таким чином, заборона відсотка захищає більш слабких.

Суперечки з приводу заборони відсотка велися і ведуться в морально-теологічній площині між домініканцями і єзуїтами, і вони тісно зв'язані з теологічною проблемою: чи робить людина добро по благодаті або ж по свободі. При цьому єзуїти захищають людську свободу проти вчення про приречення, у тому числі свободу стягувати відсотки проти відповідної заборони, тоді як домініканці відстоюють залежність людини від благодаті, переваги благодаті перед свободою і заборону стягування відсотків. Антропологічно-теологічна думка щодо прихильності людини до благодаті відповідає зв'язаності середньовічного господарства. Якщо ж до цього додати пробабілізм як специфічно єзуїтську позицію в моральній теології, то в останній і в етиці вимальовується такий же процес руху до більшої свободи і вивільненню суб'єктивності, як і в економічній теорії.

2.4. Необхідність господарської етики

В умовах конкуренції добровільні моральні вчинки з боку окремого підприємця - начебто особливих заходів для охорони навколишнього середовища, спеціального навчання працівників з фізичними вадами і т.п. - зовсім небажані, оскільки "моральний підприємець" у короткий термін буде витиснутий з ринку. Такого роду дії можуть здійснюватися лише в примусовому порядку на основі вимог держави до всіх підприємств. "Безжальний ринок, - говорить Баумоль, - це кращий друг споживача". Підприємства не повинні бути всебічними інститутами (all-purpose institutions), їхня мета - "заробляти гроші для своїх акціонерів... Уявлення про те, що фірми самі по собі повинні піклуватися про цілі суспільства, фактично страшнувало. Корпоративний менеджмент тримає у своїх руках величезні фінансові ресурси... А я не хочу, щоб той капітал, що я йому довірив, менеджмент

використовував для нав'язування світу своїх уявлень про міжнародну мораль". Відмова від моралізування в економіці Баумоля пов'язана з необґрунтованим оптимізмом щодо функціонування механізму конкуренції. Тільки якби всі постачальники виробляли в умовах прикордонного постачальника і не було б ніякої виробничої ренти, тоді дійсно будь-який постачальник, що використав додаткові "моральні" умови, витіснявся б з ринку.

Оскільки, однак, такий випадок найвищою мірою неймовірний, внутрімаржинальні постачальники цілком можуть дозволити собі виявити моральний волонтаризм. Крім того, на олігополізованих ринках можливе "балансування" (trade-off) між "розслабленістю" (slack) і "прибутковістю" (profitability), між легким життям для менеджерів і максималізацією прибутку. Тому менеджери можуть замінити "розслабленість", "млявість" виробництва на моральні дії. В позиції Баумоля знову виявляється помилковість висновків з механістичної моделі. У дійсності альтернативи дії, перед якими виявляється суб'єкт, що господарює, набагато складніші, ніж це зображує неокласична модель максималізації прибутку при мінімальних витратах. Практика суб'єкта, що господарює, протікає в рамках соціальної цілісності, у якій врахування соціальних і етичних аспектів економічної поведінки, що виходять за межі моделі Homo oeconomicus, може виявитися не тільки моральним, але і прибутковим, так що моральна поведінка може давати вигідні spill-overs (навар).

В економічній теорії капіталізму існує деяка ірраціональна пристрасть до безсторонньої раціональності, що прагне вигнати із суспільної науки усяку форму етичного і ціннісного мислення, але при цьому ставить під удар самі умови збереження економічної раціональності. Так, викладаючи свою теорію підприємця як такого, котрий не дає працівникам фірми ухилятися від виконання їхніх договірних зобов'язань, Алчіан і Демзетц пишуть: "Кожен член команди віддасть перевагу такій команді, у якій ніхто не ухиляється, включаючи і його самого. У цьому випадку справжні граничні витрати і цінності могли б бути ототоженені як спрямовані на досягнення більш кращих позицій... Очевидно, краще, якщо команда відрізняється згуртованістю і чесністю своїх членів, але це тому, що в ній менше ухиляються, а не через якісь інші риси, властивих чесності і згуртованості як таким". Віра економістів у необхідність заощаджувати на любові (the need for economizing on love) заходить тут надто далеко.

Зауерман й інші встановили, що довіра знижує витрати при вкладанні угоди (bargaining costs). Бьюкенен показав, що етика може сприяти рішенням дилеми великих чисел (large number-dilemma). Сен доводить, що за допомогою кодексу етичних норм можна уникнути парадоксу ізоляції (коли кожен, власне, хоче робити добро, якщо й інші хочуть його робити, але не робить добро, побоюючись, що залишиться єдиним добрягою) і можна перетворити дилему ув'язнених (prisoner's dilemma) у гру-страхування (assurance game), що виявляється кращою для усіх. Ерроу вбачає в нормах суспільної поведінки, включаючи етичні норми, реакції суспільства, що компенсують недоліки ринку,

оскільки дія етичних норм знижує трансакційні витрати ділових угод і тим самим йде усім на користь. Бенфілд установив, що недолік довіри і соціальної інтеграції, панування безпосереднього егоїстичного інтересу являють собою гальмо для економічного росту. Як показав Уільямсон, трансакційні витрати при обмінних процесах на ринку є причиною того, що ці трансакції переходять із зовнішнього ринку у фірми, що створюють внутрішні ринки праці і капіталу. Ці внутрішні ринки завдяки специфічно фірмовим кодексам норм (мораль фірми, "філософія фірми") більш інтегровані, чим загальний ринок, і тому підвищують співпадання фактичної поведінки працівників фірми з очікуваною. Внутрішні ринки у фірмах знижують трансакційні витрати.

Запитання для самоперевірки:

1. В чому суть теорії справедливості та рівності Аристотеля?
2. Назвіть ключові відміни (особливості) капіталізму від натурального господарства.
3. Назвіть основні положення етики Середніх віків.
4. В чому особливість механічної концепції розвитку суспільства, природи, людини? Поступальний рух і етика.
5. Назвіть ключові елементи концепції етики капіталізму Карла Маркса.
6. З'ясуйте сутність етики капіталізму по М.Веберу.

Література:

1. Бергер Пітер Л. Капіталістична революція. – К.: Вища школа, 1995.
2. Бродель Ф. Матеріальна цивілізація, економіка и капитализм. XV-XVIII вв. – Т. 1. – М.: Прогресс, 1986.
3. Герчикова И.Н. Деловая этика и регулирование международной коммерческой практики. – М.: Издательство «Консалтбанкир», 2002.
4. Козловски Петер. Прощание с марксизмом-ленинизмом: Очерки персоналистской философии. – СПб.: Экономическая школа, 1997.
5. Козловски Петер. Этика капитализма; эволюция и общество; Критика социобиологии. – СПб.: Экономическая школа, 1996.

Тема 3

Моральність ділових відносин

План

1. Поняття добра і зла. Різновиди зла та шкідливі наслідки.
2. Відповідальність: її сутність, види.
3. Етичні аспекти ділових відносин: обов'язки, права. Співучасть у злі.

3.1. Поняття добра і зла. Різновиди зла та шкідливі наслідки

Слід виходити з того, що люди – не просто істоти, що створені для влади чи насолоди. Вони прагнуть і створені, щоб бути чимось більшим. Вони не лише і не просто суспільні істоти, але мають цінність і гідність як особистості.

Специфічно людською метою є повна досконалість людської істоти як особистості. Це означає, що людина не є засобом для досягнення досконалості суспільства, держави чи ще чогось. З цього погляду саме суспільство є засобом для справжньої досконалості особи, навіть якщо його вплив не є безпосереднім. Суспільство зазвичай є дуже важливим засобом, і особа, що завдає шкоди добробуту суспільства, може зашкодити дуже багатьом людям. Тому важливо проводити чітку грань, щоб окремі особи не думали, що суспільство існує лише для них, а не для всіх його членів. Хоча сама особа як особистість є кінцевою метою, деяка частка її власності, талантів і діяльності повинна підпорядковуватися інтересам інших людей. Праця, наприклад, може використовуватися як засіб досягнення благополуччя компанії за умови поваги до особистої гідності і забезпечення добробуту працівників. Подібно до цього час і майно громадян можуть бути пожертвовані суспільству, але за умови, що людина не буде трактуватися як річ.

Досить часто існують неясні ситуації, коли важко визначити, чи справді людина використовується як засіб досягнення якихось цілей.

Слід зазначити, що у більшості випадків причиною неетичних дій є недостатня повага до власної особистої гідності. Люди, що ототожнюють власну цінність з розміром свого заробітку, схильні підходити з цією міркою і до інших. Результатом часто буває неповага до прав тих, хто змушений працювати поряд з цими особами чи на них. Отже, практично розуміння етики вимагає оцінки того, що означає бути справді людиною.

Добро і зло. В курсі „Культурології” ми в темі „Форми свідомості культури” визначали етичні критерії виходячи з людських оцінок. Все, що приносило користь або насолоду людині розцінювалося як приємне, добре. Все що оцінювалося як те, що приносить страждання і шкоду оцінювали як зло. Ті ж самі критерії можна використати і для етики ділових відносин.

В самому загальному вигляді добро – це те, що оцінюється позитивно, розглядається як важливе і значне для індивіда і суспільства. Добро є те, що

дозволяє індивіду і суспільству жити, розвиватися, благоденствувати, досягати гармонії і досконалості.

Добро разом із своєю протилежністю – злом є найбільш узагальненою формою розмежування і протиставлення морального і аморального.

В понятті добро люди виражають свої найбільш загальні інтереси, прагнення, побажання і надії на майбутнє, які виступають тут у вигляді абстрактної моральної ідеї про те, що має бути і що заслуговує схвалення. За допомогою ідеї добра люди оцінюють все, що відбувається навколо них, суспільні явища і дії окремих осіб. В залежності від того, що піддається оцінюванню (вчинок, моральні якості особи, взаємовідносини людей або стан суспільства в цілому), загальні поняття добра набувають форму більш конкретних понять – доброчинства, справедливості, блага, доброта.

Доброта і доброчинство – це моральні якості людини. Доброю ми називаємо людину, яка несе людям добро, усвідомлене як любов, допомогу, милосердя, благовоління.

Доброчинство не тотожне доброті. Доброчинством називається морально-похвальні людські якості, а вони в різних культурах і в різні епохи суттєво відрізняються. Так, наприклад, головними доброчинствами стоїчного мудреця були безпристрасність, строгість і безжалісність, мужність і невхильне виконання обов'язку. Гордість також відносилась до стоїчних доброчинств. На противагу цим доброчинствам християнські мудреці протиставили смирення і тотальну співчуваючу любов, яка розповсюджується навіть на ворогів. А гордість – гордіня – навпаки, зараховується до зла, пороків.

В рамках однієї і тієї ж моральної системи різні доброчинства виражають різні грані добра. Так, доброчинствами являються одночасно смирення і мужність, доброта і строгість, щедрість і бережливість, справедливість і великодушність.

Доброчинства не просто дані людям, вони виховуються в них. Кожне суспільство і кожна культура виробляють ряд прийомів, які дозволяють сформулювати в членах суспільства ці високі моральні якості, які необхідні для виживання і розвитку суспільного цілого.

Добро як поняття слід відрізнити від поняття користі. В етиці існує утилітаристсько-прагматична традиція, яка ставить знак рівності між добром і практичною користю. У відповідності з цими поглядами добро є все те, що корисно, тобто все, що відповідає задоволенню будь-якої потреби людини. Корисно все те, що приносить нам задоволення, щастя.

В моральній свідомості добро – це те, що є добром для всіх, для кожного індивіда і людства як цілого.

Зрозуміло, таке добро дуже абстрактне у світі, де стикаються потреби, бажання, інтереси. Тому поняття добра як спосіб оцінки поведінки людини виступає у формі вищої цінності. В релігійній моралі – це єднання з Богом, спасіння душі, милосердне відношення до інших людей. За рамками релігії вищими моральними якостями є гуманність, справедливість, любов. Вищою моральною цінністю може бути самореалізація людини, усвідомлена як її

гармонійна взаємодія зі світом, творчістю. Вищі цінності конкретних людей і конкретних культур відмінні, але і у високій моралі добро завжди включає в себе лише такі орієнтири, які поєднують людей одного з іншим і з універсумом як цілим. Чисто егоїстичні цінності не можуть бути моральним добром. Навіть там, де вони не пов'язані з матеріальною, приземленою вигодою і корисністю, а виражаються в прагненнях до абсолютної творчої унікальності або індивідуального самоствердження без урахування інших, вони не можуть бути признані благами. Людина, яка зробила вищою і неоспоримою цінністю власну унікальність, ніколи не поступиться іншим і нічим заради них не поступиться, вона завжди буде плекати тільки своє власне „Я”.

Ще один момент, який відрізняє користь від добра, - це безкорисливість добра.

Зло – морально-етична категорія, яка за своїм змістом є протилежністю добра. У моральній свідомості суспільства поняття зла є найбільш узагальненим виразом уявлень про аморальність, що суперечить вимогам моралі, заслуговує осуду, найбільшою загальною і абстрактною характеристикою негативних моральних якостей (таких як людиноненависництво, обман, віроломство, малодушність тощо).

Якщо добро асоціюється із життям, процвітанням і благополуччям для всіх людей, то зло – це те, що руйнує життя, благополуччя людини. Зло – це завжди знищення, пригнічення, приниження. Зло завжди деструктивно. Воно веде до розпаду, відчуження, вносить дисгармонію у суспільство, у внутрішній світ людини, руйнує вихідні орієнтири людського життя.

Добро і зло не відносяться до природних або стихійних подій, бо це моральні поняття. Добро і зло як моральні поняття характеризують дії з наміром, які звершуються вільно, тобто вчинки. Моральним добром і моральним злом називають те добро і те зло, які здійснюються при безпосередній участі внутрішньої людини – її свідомості і волі, за її вибором. Людина має сама вибирати свої вчинки, лінію поведінки на користь добра або зла.

Все, що завдає шкоди людям чи інституціям, які сприяють їх вдосконаленню, може певним чином розглядатися як зло. Подібно все, що справді сприяє вдосконаленню людей і є засобом для цього, є добром. Ці прості твердження, хоч і справедливі, не можуть розв'язати всі етичні проблеми. Майже все, що робить людина, має деякий шкідливий вплив на самих людей. З іншого боку, якби ми були відповідальними за все зло, спричинене нашими діями і передбачене нами або ні, нам довелося б відмовитися від надії стати коли-небудь етичними особами. Навіть найчесніші рекламодавці знають, що деякі недалекі люди виявляються обдуреними чесно зробленою рекламою. Чи можна через це вважати поведінку таких рекламодавців неетичною? Подібно роботодавець, який має звільнити некомпетентного працівника, знає, що від цього постраждає сім'я звільненого. Чи неетичні дії роботодавця? Чи означає це, що людина не несе відповідальності за передбачуване зло, яке може стати необхідним, ймовірним чи можливим наслідком її дій. Чи виробник наркотиків,

який знає, що вони спричиняють чиюсь смерть, позбавляється будь-якої відповідальності на тій підставі, що він не бажає цієї смерті ні як мети, ні як засобу? – Ні !. То де ж проводиться межа ?

Важливо звернутися до поділу зла Г. Лейбніцем. Він виділяє три різновиди зла: метафізичне зло творення, фізичне зло і моральне зло. Зрозуміло, що ці форми зла перебувають у цьому найкращому із усіх можливих світів. Все творене Богом є конкретне, обмежене і тому недосконале. Фізичне зло необхідне аби мати можливість порівняння з добром. І зло творення, так зване метафізичне зло, і фізичне зло, чи деякі їх різновиди б'ють безпосередньо по гідності людей чи по засобах, необхідних для вдосконалення особистості. Скажімо, підірвано здоров'я людини. З іншого боку, буває зло, яке знищує просто корисні блага. Здоровий глузд говорить про те, що чим більшою є передбачувана, але ненавмисна шкода, тим більша відповідальність покладається на винуватця. Проте, якби довелося відповідати за всі шкідливі, хоч і ненавмисні наслідки наших дій, життя стало б нестерпним.

3.2. Відповідальність: її сутність, види

Ще на початку ХХ століття деякі підприємці вважали, що корпорації повинні використовувати свої ресурси таким чином, щоб суспільство отримувало вигоду. Перші акції такого роду стали основою суперечки і в наш час.

Існує дві точки зору на те, як треба поводитися організаціям стосовно їхнього суспільного середовища, щоб вважатися соціально відповідальними.

Перша: організація – соціально відповідальна, коли максимально збільшує прибуток, не порушуючи законів і норм державного регулювання. З цих позицій організація повинна переслідувати тільки економічні цілі.

Друга: організація додатково до відповідальності економічного характеру зобов'язана враховувати людські та соціальні аспекти впливу своєї ділової активності на робітників, споживачів і місцеві громади, у яких проходить її діяльність, а також робити певний позитивний внесок у вирішення соціальних проблем у цілому.

Прихильники цієї точки зору вважають також, що громадськість, особливо українська, і в ХХІ столітті очікує від сучасних організацій не тільки демонстрації високих економічних результатів, але й суттєвих досягнень із погляду соціальних цілей суспільства. Дуже важливо знати різницю між юридичною та соціальною відповідальністю.

Види соціальної відповідальності. Юридична відповідальність. Під юридичною відповідальністю розуміється відповідальність конкретним законам і нормам держрегулювання, які визначають, що може, а чого не повинна робити організація. Юридична відповідальність є різновидом соціальної відповідальності. В юридичній науці є двохаспектне розуміння юридичної відповідальності: позитивний (проспективний, або заохочувальний) аспект, коли мається на увазі заохочення – за виконання корисних для суспільства і

держави варіантів поведінки на рівні, який перевищує загальні вимоги (морально свідомого ставлення до виконання обов'язків) і негативний (ретроспективний, або охоронний) аспект, коли мається на увазі покарання – за правопорушення (юридична характеристика наслідків невиконання обов'язків).

Юридична відповідальність – передбачені законом вид та міра державного примусового позбавлення особи або організації майнового характеру за скоєне або вчинене правопорушення. Суб'єктом юридичної відповідальності може стати лише особа (фізична або юридична), яка винна у правопорушенні.

Держава покликана вживати певних заходів примусу до суб'єктів (фізичних або юридичних осіб), які скоїли правопорушення. Ці примусові заходи є мірами легального державного примусу: вони здійснюються тільки компетентними органами у визначених законом формах. У демократичній соціальній правовій державі юридична відповідальність передбачається тільки за дії, які є протиправними: за фізичні дії (а не за думки, світогляд), за суспільно небезпечні дії, за юридично заборонені дії, за особисті дії правопорушника.

Основним початком діяльності держави є принцип законності. У широкому розумінні законність – це режим суспільно-політичного життя, створюваний:

- державою, яка встановлює порядок видання (скасування, зміни) законів і підзаконних нормативів, забезпечує їхню відповідність потребам суспільного розвитку;
- усіма суб'єктами права (державними органами, посадовими особами, громадськими організаціями, громадянами) у результаті однозначного розуміння і неухильного здійснення ними розпоряджень законів і підзаконних актів.

Соціальна відповідальність. За кожним питанням існують сотні і тисячі законів і нормативів, наприклад: скільки токсичних речовин може знаходитися у промислових відходах, які вимоги до правил безпеки праці, якого типу товари можна продавати за кордоном.

Організація, яка підпорядковується всім цим законам і нормативам, поводить юридично відповідальним чином, але вона не обов'язково буде вважатися і соціально відповідальною.

Соціальна відповідальність – це визначений рівень добровільного відгуку на соціальні проблеми з боку організації, вона є похідною тих особистих цінностей, які впливають з етики менеджерів та підлеглих їм працівників. Суспільство, будь-яка організація чи група працівників визначає свою етику поведінки. Під етичною поведінкою слід розуміти сукупність вчинків та дій людей, які відповідають тим нормам моралі, свідомості чи порядку, що склались у суспільстві або до яких вона прямує.

У підприємницькій діяльності існують випадки більшого чи меншого відхилення від суспільних норм, що власне і є неетичною поведінкою. Причинами неетичної діяльності можуть бути:

- конкурентна боротьба;
- бажання мати надприбутки;
- невміле стимулювання робітників;
- зниження рівня етики у суспільстві;
- бажання досягти мети та виконати місію організації будь-якою ціною;
- неетична поведінка партнерів (суміжників, засновників, постачальників тощо);
- виникнення конфліктних, стресових та інших подібних явищ у колективі;
- невдалий підбір та невміле застосування стилів керівництва в організації;
- занадто складна система розробки та прийняття рішень в організації тощо.

Суперечки про роль бізнесу в суспільстві призвели до виникнення аргументів на користь і проти соціальної відповідальності.

Аргументи на користь соціальної відповідальності:

1. Сприятливі для бізнесу довгострокові перспективи. Соціальні дії підприємств, які полегшують життя місцевого співтовариства або усувають необхідність державного регулювання, можуть діяти у власних інтересах підприємства в силу користі, забезпечуваної участю в житті суспільства. У суспільстві більш благополучному, із соціальної точки зору, більш сприятливі й умови для діяльності бізнесу. Крім того, навіть якщо короткострокові витрати у зв'язку із соціальною дією високі, у довгостроковій перспективі вони можуть стимулювати прибуток, оскільки у споживачів, постачальників і місцевого співтовариства формується більш правильний образ підприємств.

2. Зміна потреб та очікувань широкої публіки. Пов'язані з бізнесом соціальні очікування весь час змінюються у зв'язку з переходом країни до ринкових відносин. Щоб звузити розрив між очікуваннями і реальним відгуком підприємств, їх залучення до рішень соціальних проблем стає очікуваною необхідністю.

3. Наявність ресурсів для надання допомоги у вирішенні соціальних проблем. Оскільки бізнес має у своєму розпорядженні значні людські і фінансові ресурси, йому варто було б передавати їхню частину на соціальні нестатки.

4. Моральне зобов'язання поводитися соціально відповідально. Підприємство є членом суспільства, тому його поведінкою повинні керувати норми моралі. Підприємство, подібно до індивідуальних членів суспільства, повинно діяти соціально відповідальним чином і сприяти зміцненню моральних основ суспільства. Більш того, оскільки закони не можуть охопити усі випадки життя, підприємства повинні виходити з відповідальної поведінки, щоб підтримувати суспільство, засноване на упорядкованості та законності.

Аргументи проти соціальної відповідальності.

1. Порушення принципу максимізації прибутку. Спрямування частини ресурсів на соціальні нестатки знижує вплив принципу максимізації прибутку. Підприємство поводить найбільшою мірою соціально відповідально, зосереджуючись на економічних інтересах і залишаючи соціальні проблеми

державним установам і службам, благодійним інститутам і просвітительським організаціям.

2. Витрати на соціальну привабливість. Засоби, які спрямовуються на соціальні потреби, є для підприємства витратами. У кінцевому підсумку, ці витрати переносяться на споживачів у вигляді підвищення цін. Крім того, фірми, які беруть участь у конкурентній боротьбі на міжнародних ринках з фірмами інших країн, що не несуть витрат на соціальні потреби, опиняються у несприятливому становищі в конкуренції. У результаті знижається їхній збут на міжнародних ринках, що призводить до погіршення платіжного балансу.

3. Недостатній рівень звітності широкій публіці. Оскільки керівників не вибирають, вони не є підзвітними широкій публіці. Ринкова система добре контролює економічні показники підприємств і погано – їх соціальну роль. Доти, доки суспільство не розробить порядок прямої звітності йому підприємств, останні не будуть брати участь у соціальних діях, за які вони не вважають себе відповідальними.

4. Неспроможність вирішувати соціальні проблеми. Персонал будь-якого підприємства найкраще підготовлений до діяльності у сферах економіки, ринку і техніки. Він позбавлений досвіду, який дозволяє робити вагомі внески у вирішення проблем соціального характеру. Удосконаленню суспільства повинні сприяти фахівці, які працюють у відповідних державних установах і благодійних установах і благодійних організаціях.

Кожен несе відповідальність за обрані мету і засоби її досягнення. Якщо мета і засоби її досягнення є добрими самі по собі, буде етичним допустити появу чи ризик появи передбачуваних, але небажаних побічних наслідків, тоді і лише тоді, коли для цього існують достатні підстави. Підстави є достатніми, якщо передбачуване добро не менше або переважає зло, поява якого допускається. Іншими словами, людина не несе відповідальності за ненавмисні побічні наслідки, якщо у неї були достатні підстави допускати появу їх чи ризик появи за незмінної умови, що і обрана мета, і засоби її досягнення є добрими.

Рекламодавець, який старанно продумав текст рекламного оголошення, знає, що окремі недалекі люди зрозуміють його неправильно. Проте дії цього рекламодавця не будуть неетичними, бо він не прагне чиеїсь дурості, а послуги, надані тисячам людей, дозволяють йому допустити шкоду, якої зазнають нерозумні.

3.3. Етичні аспекти ділових відносин: обов'язки, права.

Співучасть у злі

При визначенні відповідності (достатності підстав) слід враховувати: різновиди добра і зла, про які йдеться; нагальність ситуації; неминучість чи ймовірність наслідків; інтенсивність чийогось впливу на наслідки; наявність альтернативних засобів.

Абстрактно кажучи, необхідні блага важливіші, ніж звичайні корисні блага. Необхідне для збереження самого бізнесу має переваги над зниженням дивідендів.

На практиці необхідність визначається і нагальністю ситуації. Так, успіх у бізнесі потребує і наукових досліджень, і здатності оплачувати рахунки та виплачувати заробітну плату. Проте наукові дослідження можна відкласти, не зазнавши непоправної шкоди, натомість оплата рахунків та виплата заробітної плати мають життєво важливе значення для існування компанії та її працівників.

Слід враховувати очевидність чи ймовірність наслідків, оскільки малоймовірна серйозна шкода зазвичай може значно переважатися очевидним добром. Будь-яке важливе нововведення у бізнесі містить деякий ризик серйозних фінансових втрат. Проте цей ризик може бути виправданим зростанням прибутків.

Інтенсивність чийогось впливу слід враховувати, оскільки часто дещо або дехто є основною причиною шкідливих побічних наслідків.

Слід розглядати наявність альтернативних засобів досягнення мети. Якщо потрібного результату можна досягти іншим шляхом, який приведе до появи меншої кількості зла або взагалі дозволить уникнути шкідливих наслідків, буде нерационально і тому неетично не вибрати, за інших рівних умов, цей альтернативний шлях.

Принцип відповідності застосовується до допущення появи чи ризику появи будь-якого зла. Він використовується лише тоді, коли метою і засобами її досягнення є добро. Але що можна сказати про дії, які є етичними, хоча вони передбачають на достатніх підставах готовність допустити деяке зло? Роботодавець знизив зарплату працівникові, який постійно запізнюється. Уряд знищив мільйони тонн пшениці, щоб підтримати рівень цін. У кожному з цих випадків зло – нищення добра – є передбаченим.

Розв'язати етичну дилему можна вказавши на відмінність між фізичним злом і моральним. В цьому випадку фізичне зло допускається на достатніх підставах, оскільки не завдає шкоди людській гідності. Можна також розрізняти більше зло і менше зло. Такий підхід має складнощі, оскільки люди в більшості тяжіють до кількісної оцінки речей, тоді як права людей – категорія якісна.

В бізнесі іноді важко визначити – з яким злом ми маємо справу. Тут важливо уникати суб'єктивізму. Наприклад, роботодавець запроваджує новий і дуже небезпечний технологічний процес. При цьому він нехтує необхідними заходами техніки безпеки, бо витрати на них знизять прибутки, які очікуються вищими за середні в даній галузі. Тут ми маємо справу з неетичними діями, оскільки потенційна шкода переважає втрату частини прибутків.

Додаткова небезпека самообману з'являється, коли вплив деяких дій не можна спостерігати безпосередньо і розглядати у звичний спосіб. Це особливо стосується шкідливих наслідків для моралі суспільства в цілому чи для моралі компанії.

Закон, звичай і громадська думка не повністю визначають етичність наших дій, оскільки вони більшою мірою відповідальні за певні мінімальні вимоги, ніж за ситуацію в цілому.

Є дії, які неетичні і ми їх уникаємо, і є дії чи обов'язки діяти саме таким чином. Ці дії здійснюються для нашої власної людської гідності, для гідності інших або для необхідних заходів суспільства. Ці обов'язки не є абсолютними, бо нагальність одного з них може спричинити відкладання іншого. Іншими словами, людина часто може мати достатні підстави для невиконання позитивного обов'язку у даний момент часу. Цим і зумовлюється суттєва відмінність позитивних обов'язків від „негативних” – уникати будь-яких неетичних дій. Ніхто не зобов'язаний допомагати людям, які не бажають допомогти самі собі, хоч при бажанні це можна зробити. Людина не зобов'язана до певних добрих дій, якщо хтось інший є більш зобов'язаним до цього, готовий і здатний їх виконати. Наприклад, фірма не зобов'язана забезпечувати освіту дітям своїх працівників, оскільки відповідальність за це несуть батьки і держава.

Право – це вимоги до інших людей. Воно виникає із ставлення особи до певних благ, які є необхідними або корисними для її досконалості. Оскільки ми всі – люди, ці вимоги повинні поважатися, бо ми не можемо нехтувати добром для когось, не шкодячи певним чином і собі самому. Проте права не є ні частковими, ні обмеженими. У широкому розумінні можна вирізняти квазіабсолютні права, які є вимогами до речей, котрих людина потребує, аби бути справді людиною, і відносні права, які є вимогами, що не повинні безпідставно стояти комусь на перешкоді навіть при намаганні отримати корисне добро.

Деякі права є вродженими – право на життя. Здійснення прав, і абсолютних, і відносних, обмежується правами інших і моїм обов'язком поважати їх, як і моїм обов'язком поважати себе.

Співучасть у злі, яка є наслідком свідомого обрання зла як мети чи засобу її досягнення – є неетичною. Проте інколи людина може виявитися залученою до цього проти власної волі. Якщо вона не обирає зло ні як мету, ні як засіб її досягнення, то, можливо, має деяку достатню підставу допустити заподіяння шкоди.

Поняття сили прикладу є важливим в етиці бізнесу, бо, як свідчать дослідження, приклад старшого за посадою чи за рангом є дуже істотним для інших працівників. Як наслідок, керівники повинні стежити, щоб їхні дії не підштовхували підлеглих до неетичної поведінки. Це делікатна ситуація, бо шкоди може бути завдано, якщо працівник неправильно трактуватиме навіть зовсім незначну мимовільну дію. Тому часто треба уникати не лише неетичної поведінки, але й її подоби.

Таким чином, проста на вигляд ідея, що потрібно творити добро і уникати зла, ускладнюється при застосуванні її до світу бізнесу. У більшості випадків наслідки і наміри достатні для встановлення того, чи отримуване добро співмірне зі злом, появу чи ризик появи якого допускають.

Хоча деякі етичні проблеми, очевидно, зручніше розглядати через призму наслідків, а інші продуктивніше аналізувати, вивчаючи наміри, абсолютна більшість етичних проблем у сфері бізнесу вимагає і зважування наслідків, і детального аналізу намірів.

Запитання для самоперевірки:

1. Які концепції добра і зла Вам відомі? В чому їх сутність і відмінність?
2. Дайте визначення поняття добра. Чим «добро» відрізняється від користі?
3. Які види зла Вам відомі і як вони пов'язані одне з одним?
4. Опишіть версії вирішення питання «звідки у світі зло?».
5. Поняття і форми «співучасті у злочині». Згідно законодавства України.
6. Вина у нормативній та оціночній кримінально-правових теоріях законодавства України.
7. Що таке соціальна відповідальність організації?
8. Охарактеризуйте механізм впливу етики на соціальну відповідальність організації.
9. Назвіть причини, які призводять до неетичних дій організацій.
10. Які заходи необхідно здійснити для підвищення рівня етичності у діяльності організацій?

Література:

1. Вереша Р.В. Поняття вини як елемент змісту кримінального права України. - К.: Атика, 2005.
2. Вереша Р.В. Проблеми вини в теорії кримінального права: Навчальний посібник. – К.: Атика, 2005.
3. Герет Томас М., Клоноскі Річард Дж. Етика бізнесу. – К.: Основи, 1999.
4. Гусейнов А.А. Античная этика. – М.: Гардарики, 2003.
5. Канке В.А. Этика ответственности. Теория морали будущего. – М.: Логос, 2000.
6. Ленк Г. Проблемы ответственности в этике экономики и технологии. // Вопросы философии. – 1998. - № 11.
7. Ніцше Фрідріх. По той бік добра і зла. Генеалогія моралі. – Львів: Літопис, 2002.
8. Новицький Г.В. Поняття і форми співучасті у злочині за кримінальним правом України: Науково-практичний посібник. – К.: Вища школа, 2001.
9. Пірен Марія. Утвердження етичних засад у бізнесі України в процесі глобалізації. // Вісник Української Академії державного управління. - 2003. - №1.
10. Рих Артур. Хозяйственная этика. – М.: Посев, 1996.
11. Фрагменты ранних греческих философов. С. 215. Ч. 1. – М.: Наука, 1989.
12. Фромм Эрих. Человек для себя. – Мн.: Коллегиум, 1992.

13. Цицерон Марк Тулій. О пределах добра и зла. Парадоксы стоиков. – М.: Российский государственный гуманитарный университет, 2000.

Тема 4

Суспільна природа корпорації: етичні аспекти

План

1. Мета та ієрархія цінностей корпорації.
2. Права та обов'язки корпорації: етичні аспекти.
3. Корпорація, її менеджмент і суспільство.

4.1. Мета та ієрархія цінностей корпорації

Механізми формування корпоративної етики можна проілюструвати за допомогою чотирьох рівнів:

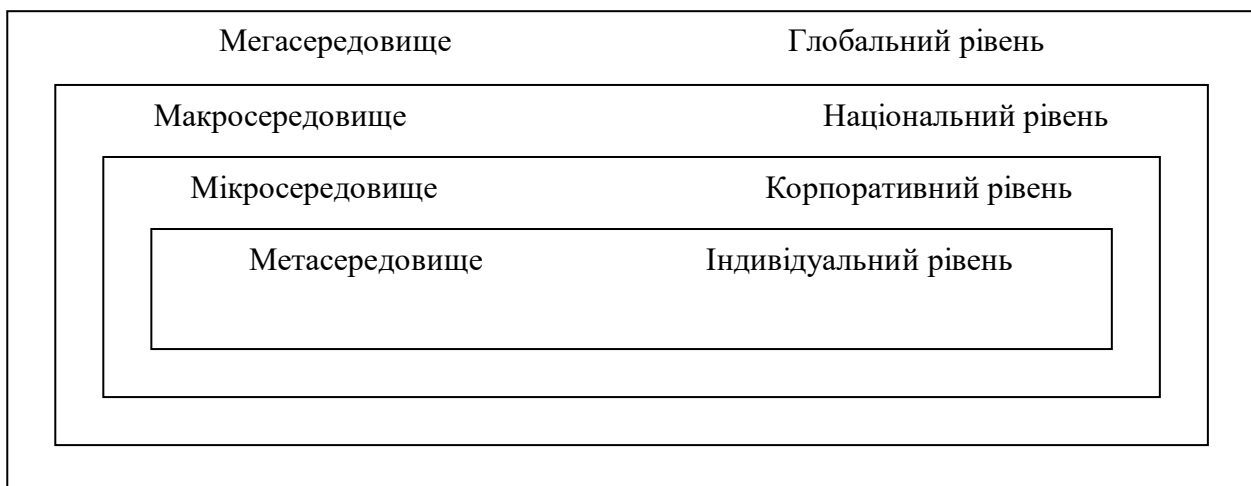


Рис. 1. Рівні корпоративних відносин

Глобальний рівень обумовлюється впливом мегасередовища міжнародного бізнесу. Макросередовище обумовлюється національним етичним рівнем. Корпоративний рівень багато в чому визначається своєю специфічною культурою. Персональний рівень співробітників визначається метасередовищем.

Транснаціональні корпорації. Транснаціональні корпорації – це корпорації, які широко поширюють свою діяльність більш ніж в одній країні, зазвичай через посередництво філіалів і дочірних фірм, які займаються виробництвом, маркетингом або і тим і іншим. Транснаціональні корпорації

мають свої центральні штаб-квартири в США, Японії, Німеччині та інших країнах.

Моральні орієнтири транснаціональної діяльності. Першу норму, названу „моральним мінімумом” формулюють так: „Не причиняй навмисно прямої шкоди”. Цей моральний мінімум застосовується до всіх видів діяльності усіх людей, корпорацій і країн. Навмисне нанесення шкоди означає навмисне нанесення шкоди іншому і, якщо тільки це не робиться в порядку самооборони або за іншою надзвичайною причиною, така дія взагалі аморальна і широко визнається такою.

Друга моральна норма будується на першій. ТНК не тільки не має безпосередньо наносити міжнародну шкоду, але її діяльність має бути морально виправданою, її діяльність має приносити користь країні, де вона перебуває. Це означає, що користь для ТНК не можна порівняти з масштабами шкоди, навіть ненавмисної, яка наноситься країні, яка приймає ТНК.

Третя норма полягає у повазі людських прав працівників, споживачів країни, яка приймає ТНК. Як і перша норма, третя також застосовується до всіх компаній, які діють у всіх країнах. Але вона має суттєве значення для країн, які розвиваються, оскільки ТНК схильні порушувати цю норму, головним чином внаслідок існуючих у країнах, що розвиваються, глибокої бідності і високого рівня безробіття і поскільки в цих країнах часто відсутнє місцеве законодавство із захисту прав людини. Ця норма не тільки забороняє рабство і апартеїд, але також оплату праці нижче прожиткового мінімуму, ігнорування адекватних і безпечних умов праці.

Четверта вимагає зусиль із створення правових базових інститутів як всередині країн які приймають ТНК, так і на міжнародному рівні.

П'ята норма вимагає від ТНК шанувати закони країни яка приймає, а також традиційну культуру і місцеві цінності за умови, що вони не порушують права людини або не опираються на аморальні закони. Оскільки апартеїд аморальний, навіть тоді коли він узаконений, у ТНК не більше прав його застосовувати, аніж у місцевих фірм. Тим не менш з урахуванням цієї умови ТНК мають поважати місцеві закони і традиційні культури, прагнуть не підірвати їх, не підмінювати іншими.

Для ТНК розроблялися норми в період з кінця 70-х років і які були включені в ряд кодексів. Запропонований ООН Кодекс поведінки ТНК має моральні норми, зокрема: „повага прав людини і фундаментальних свобод” (ст. 14), „утримання від корупційної практики” (ст. 20), норми трансфертної калькуляції цін (ст.33), захист оточуючого середовища (ст.41-43) і розкриття інформації (ст.44).

Галузеві кодекси також були створені. Два з них мають найбільше значення. Один із них представлений кодексом ООН про продаж дитячого харчування. Це міжнародний перелік норм, які отримали схвалення всіх існуючих у світі компаній, які виробляють дитяче харчування. В тих випадках, коли окремі компанії намагаються відступити від його вимог, люди і окремі суспільні групи виступають в якості спостерігачів-контролерів, добиваючись

одноманіття. В результаті може бути ситуація схожа з бойкотом фірми „Нестле” у 1988 році.

Найкраща вихідна позиція для подальшого удосконалення норм, діючих у міжнародному бізнесі, - це саморегуляція бізнесу в рамках вже існуючих правил і стандартів. Загальне правило полягає в тому, що держава має робити лише те, що сам бізнес не в змозі або не бажає робити. Бізнес краще всього пристосований до того, аби розпізнавати, де приховуються можливості для зловживань. Нерозумно припускати, ніби всі фірми бажають скористатися цією можливістю.

Оскільки немає світового уряду, така небезпека дійсно існує на міжнародній арені. Відповідно, і в національному плані, і в міжнародному ми не можемо залежати лише від саморегулювання бізнесу. Нагляд за зловживаннями ТНК може частково здійснюватися їх спільними діями. Приклад з Міжнародним банком кредиту і торгівлі (МБКТ) показує, що якраз для цього потрібно.

Єдині норми можна встановити різними способами: через посередництво Комісії ООН, у роботі якої зможуть взяти участь всі зацікавлені сторони, шляхом укладення угод безпосередньо між країнами і шляхом угод і стандартів, розроблених банківським співтовариством, за участі або і без участі зовнішніх представників.

Моральні норми, які приймаються фірмами, служать відображенням моральних норм, які поділяються населенням. Відповідно, значення суспільної думки і тиску суспільства важко переоцінити. В кінці кінців якраз суд громадськості визначає різницю між тими нормами, які схвалюються і яких дотримуються, і тими, які відкрито ігноруються і забуваються. Рішення проблемних міжнародних норм ведення бізнесу залежить не тільки від бізнесу і держави, але також і від множини людей, яких бізнес і держава обслуговує. В кінцевому підсумку люди отримують такий бізнес і такий уряд, яким вони надають перевагу і у відомому сенсі такі, які вони заслуговують.

4.2. Права та обов'язки корпорації: етичні аспекти

Корпорація – це утворення особливого роду. В 1819 році голова Верховного суду Маршалл у справі „Дортмутський коледж проти Вудворта” виніс наступне визначення: „Корпорація – це штучне утворення, невидиме, неосязане і таке, яке існує лише в юридичному сенсі. Будучи не більш аніж породженням закону, вона наділена лише тими властивостями, якими її наділив установчий статут, - властивостями, або чітко визначеними, або такими, які припускаються в силу самого її існування. Це такі властивості, які припустимо найкращим чином відповідають цілям, заради яких вона створена”. Корпорація може діяти, володіти власністю і бути об'єктом судового позову. Важливою особливістю корпорації, яка служить головним мотивом для її створення, є та, що вона несе лише обмежену відповідальність. Це позбавляє корпорації або їх власників від персональної відповідальності.

Моральна відповідальність зазвичай приписується окремим особам і ними ж приймається на себе. Проте відповідальність завжди мають нести люди незалежно від того, чи беруть вони на себе особисто або в силу займаної ними посади перекладають її на корпорацію. Моральну відповідальність можуть взяти на себе члени ради директорів, президент, менеджери різних рівнів або робітники. Кожний з них може вважати себе морально відповідальним за виконання покладеної на нього задачі: вони можуть вважати інших морально відповідальними за виконання дорученої їм роботи: деякі з них або всі вони можуть не визнавати за собою моральну відповідальність.

Корпорації – це не люди. Відміни між окремими людьми, з одного боку і корпораціями, іншими офіційними організаціями, державними – з іншого боку, досить важливі як з моральної точки зору, так і з точки зору моральної відповідальності. Корпорація як така не наділена власною совістю, почуттями, самосвідомістю. Вона наділена совістю лише тією мірою, в якій ті, хто входить в її склад, діє від її імені таким чином, що це демонструє дещо порівняне із совістю. Оскільки корпорація функціонує лише через посередництво людей, які працюють на неї, якраз останні мають нести моральну відповідальність за корпорацію. Правда, не завжди можна чітко визначити, хто всередині корпорації має приймати на себе цю відповідальність.

Оскільки корпорації діють усвідомлено, їх можна вважати морально відповідальними за свої дії. Вони, таким чином, являються суб'єктами моралі. Але так як корпорації не являють собою самоціль, вони не є моральними особами.

Оскільки моральний статус корпорації відрізняється від морального статусу людей, моральні зобов'язання корпорацій також відрізняються від моральних зобов'язань людей. Ці відміни обумовлені тим фактом, що корпорації – це обмежені усвідомлення і організуються вони лише для визначених цілей.

Класична концепція корпорації визначає її як організацію, існуючу головним чином для служіння інтересам акціонерів. Корпорація надає персоналу робочі місця і виробляє товари або надає послуги. Але це лише засоби для досягнення мети, яка полягає у збільшенні багатства акціонера. У корпорації немає зобов'язань максималізувати багатства своїх акціонерів. Вона не може брати на себе такі зобов'язання, так як не в стані їх виконати. Тим не менш, деякі акціонери бачать обов'язки менеджерів корпорації в тому, аби прагнути забезпечити в рамках закону можливо більшу вигоду для акціонерів.

Моральна відповідальність всередині корпорації. Загальні обов'язки корпорації витікають із самої природи як корпорації, так і суспільства і згоди між ними. Перше зобов'язання гласить: „не нашкодь”. Це загальне зобов'язання, яке покладається і на окремих осіб і на корпорації. Іноді його називають моральним мінімумом, обов'язком для кожної корпорації. Шкода, яку слід уникати – це перш за все шкода, яка наноситься людям, яких слід поважати і відноситися до них як до самоцінності.

Другий їх загальний обов'язок витікає із природи системи вільного підприємництва, в якій функціонує корпорація. Корпорація залежить від цілісності, від гармонічності системи, і, відповідно, на ній лежить моральний обов'язок не підірвати свободу і цінності системи.

Третій загальний обов'язок корпорації – дотримуватися чесності у виконанні укладених контрактів. Чесність дотримання контрактів дуже важлива для збереження життєздатності системи. Без дотримання чесності контракти просто не будуть укладатися або не будуть поновлюватися. Нечесні контракти тягнуть за собою неефективні і непродуктивні транзакційні витрати, за допомогою яких кожна із сторін буде пробувати обмежити себе від наслідків очікуваної несправедливості. Альтернатива примусового нав'язування угод тягне за собою підлив довготермінових угод, оскільки сторони вважаючи себе несправедливо ущемленими, застосовують всі доступні їм засоби, аби протистояти несправедливості або призупинити дію угоди. Чесність охоплює широке коло проблем – від справедливої компенсації шкоди, правдивості реклами до забезпечення високої якості пропонованих товарів або послуг.

Четвертий загальний обов'язок полягає у дотриманні вільно укладених контрактів. Контракти – це кровоносні судини системи вільного підприємництва. Аби функціонувати ефективно і продуктивно, сторони, які вклали контракт, мають мати можливість розраховувати на надійність своїх контрагентів, вони мають бути впевнені у тому, аби обставини, передбачені у контракті, будуть контрагентами дотримані. Системи вільного підприємництва включають в себе в якості необхідного компонента закони про примусове виконання контрактів. Але правовий примус має лише підкріплювати, але не підміняти собою етичне дотримання контрактів.

Корпорації являють собою результат вільних угод, хоча більшість їх власників і не знає, що якраз робить адміністрація. Власники лише купляють акції, наперед знаючи, що не зможуть контролювати корпорацію, і твердо знаючи, що вони або отримають вигоду, або понесуть втрати.

У великих корпораціях відповідальність за те, що корпорація робить, так же і за її провали, покладається у кінцевому підсумку на її правління, на раду директорів. Члени ради директорів є законними контролерами діяльності апарату управління корпорації. Члени ради директорів відповідають перед акціонерами за підбір чесних, енергійних менеджерів і особливо за вибір президента корпорації. Вони можуть також відповідати за підбір першого віце-президента (розпорядника) та інших віце-президентів. Вони морально відповідальні за весь стиль корпорації і за головні напрямки її стратегії: вони можуть встановлювати моральну атмосферу, але можуть також закривати очі на аморальні методи діяльності. Вони можуть і зобов'язані слідкувати за тим, аби компанією керували чесно і аби менеджмент не ігнорував інтереси акціонерів, а відстоював їх.

Члени ради директорів зобов'язані також затверджувати важливі рішення про стратегії корпорації і відповідати за її загальне благополуччя. Члени правління морально відповідальні за прийняті ними рішення, так як і за

рішення, які слід було прийняти, але які прийняті не були. Аби ефективно виконати свою роль у якості захисників інтересів акціонерів і в якості осіб, які оцінювали практичну діяльність менеджменту корпорації, вони мали бути відділені від її управлінського апарату.

Менеджмент несе відповідальність перед радою директорів. Вони мають інформувати раду про свої дії, про прийняті рішення і про майбутні рішення, про фінансове становище фірми, про її успіхи і невдачі. Менеджери через посередництво ради відповідають і перед акціонерами. Вони несуть перед акціонерами відповідальність за чесне і ефективне управління фірмою.

Менеджмент відповідає за створення на фірмі атмосфери моральності. Якщо вище керівництво не вимагає етичної поведінки персоналу, якщо не карають працівників за неетичну поведінку і не заохочують етичну поведінку, корпорація в цілому стане функціонувати, абстрагуючись від моральних критеріїв.

Менеджмент несе відповідальність також і перед робітниками. Він і наймає їх і забезпечує їм належні умови праці. При наймі робочих адміністрація зобов'язана дотримуватися принципів, які отримали назву „справедливі методи найму”. Ці принципи включають умови справедливості і недопустимості дискримінації при наймі за расовою належністю, статтю, релігією, за іншими ознаками, які не мають відношення до самого змісту роботи. Коли працівника взяли на роботу, має діяти постійне зобов'язання дотримуватися справедливості в оцінці його праці, справедливості у просуванні за кваліфікаційними розрядами, справедливості у стосунках з ними. Це все моральні питання, які можуть бути включені або не включені в контракти, але які само собою розуміються при наймі на роботу однієї людини іншою. Аморально з боку адміністрації ігнорувати існування небезпечних умов праці. Наприклад, адміністрація не вправі піддавати робочих небезпеці, не встановивши там, де це необхідно, огороження навколо машин, здатних нанести робітникам ушкодження: вона зобов'язана забезпечити робітників захисними окулярами там, де попадання в очі осколків або стружки може привести до сліпоты: вона зобов'язана забезпечити належну вентиляцію робочого місця: і взагалі адміністрація не вправі ігнорувати потреби робітників як людських істот.

Працедавці не можуть свавільно, за своїм розсудом, встановлювати умови зайнятості. На них лежать моральні зобов'язання перед робітниками навіть тоді, коли ці обов'язки і не оговорені в контрактах або в урядових правилах.

Робітники в свою чергу також відповідають за добросовісне виконання роботи, на яку їх найняли. Ці обов'язки виражені у формулі „за добросовісну роботу – справедливую плату”. Невиконання цих обов'язків служить достатньою підставою для звільнення. З моральної точки зору робота людини не може по праву бути пов'язана ані з порушенням закону, ні з здійсненням чогось аморального, навіть у тому випадку, якщо цій людині наказано таку роботу виконати. Але в рамках, передбачених специфікою даного виду роботи,

робітники мають виконувати вказівки тих, хто стоїть над ними. Їх наймають для виконання визначених робочих операцій, і вони мають здійснювати ці операції в міру своїх здібностей найкращим чином – ретельно, кваліфіковано і в установлений термін.

Корпорації відповідають перед своїми поставниками і конкурентами за справедливе обходження з ними. Корпорації мають справу як з іншими фірмами, так і з широкою публікою. Потребується чесність і стосовно конкурентів. На конкурентному ринку жодна фірма не зобов'язана робити допомогу конкуруючій компанії. Часто конкуренція обумовлює прагнення досягти більшої долі на ринку за рахунок конкурента, наймати кращих робітників і менеджерів, аніж ті, якими оперує конкурент, продавати аналогічні товари за більш низькими цінами, виробляти товари більш високої якості і т.д. Все це з моральної точки зору вповні припустимо. Якщо в результаті чесної конкурентної боротьби конкуруюча фірма витісняється із галузі, успішна фірма не несе моральної відповідальності перед потерпілою. Однак ключове слово тут чесність. Чесність не допускає розповсюдження неправди про конкурента або про продукцію конкурента; вона не допускає крадіжки виробничих секретів, диверсій та іншого втручання в діяльність конкуруючої фірми. Принцип чесності у відношенні з конкурентом відкидає також зговір з іншими конкуруючими компаніями, в тому числі і сговір на рівні цін, спекулятивні махінації на ринках та інші дії, направлені на підлив приватної конкуренції за рахунок масового споживача.

Корпорації відповідають за свою продукцію перед споживачами. Вироблювані товари мають бути достатньо безпечними. Це означає, що рядовий споживач може підпадати при споживанні продукту лише визначеному, в певних рамках, ризику, про який йому, споживачу, зарання відомо. Покупці повинні мати дані про товари, на яких мають бути етикетки, маркіровка товарів має бути чіткою, аби споживач знав, що він купляє. Оскільки належна інформація складає один із важливих елементів чесної угоди, виробник зобов'язаний інформувати споживача про ті суттєві властивості виробів, які сам покупець виявити не може. Наприклад, покупець слід повідомляти про те, із якого матеріалу пошитий костюм або яка сила двигуна автомобіля. Гарантії мають бути безумовні і неухильно дотримуватися. Клієнт купляє виріб за визначеною ціною. Він бажає знати, що він купує, і має моральне право розраховувати, що його очікування виправдаються.

4.3. Корпорація, її менеджмент і суспільство

Корпорації несуть моральну відповідальність за свої дії перед широкою публікою, перед суспільством в цілому. Вони, зокрема, морально зобов'язані не заподіювати шкоду тим, на кого її дії роблять вплив. Такого роду зобов'язання можна розділити на три групи.

До першої можна віднести зобов'язання не наносити шкоди середовищу, в якому вона перебуває разом із своїми сусідами. Вона зобов'язана не

загрозити атмосфері і водні басейни понад суспільно допустимі норми, не допускати шуму, який виходить над норми. Вона має позбавлятися від токсичних і корозійних відходів таким чином, аби не причиняти шкоди людям.

Друга група зобов'язань перед широкою публікою стосується безпечних умов існування для тих, хто проживає на території, яка піддається впливу виробничої діяльності корпорації. Компанії не вправі піддавати небезпеці здоров'я людей, які проживають поблизу її підприємств, внаслідок можливих вибухів або радіації. Деякі роботи пов'язані з великим ризиком, і працю людей, які свідомо йдуть на ризик, слід винагороджувати відповідно. Підприємства не мають права піддавати ризику своїх сусідів, навіть віддалених, без їх згоди. Рівним чином корпорація несе відповідальність перед широкою публікою за безпеку своєї продукції.

До третьої групи зобов'язань корпорації перед населенням відноситься розміщення, відкриття і закриття заводів, особливо у невеликих населених пунктах і містах з однопрофільним виробництвом. Відкриття або закриття підприємства може зробити позитивні або негативні впливи на населений пункт. В таких випадках корпорація має зважити з моральних позицій наслідки своїх дій для місцевого населення. Це не означає, що з цієї точки моралі ніколи не можна відкривати або закривати заводи. Просто корпорація має звести до мінімуму шкоду для населення.

З погляду суспільства, фірми існують для забезпечення його членів корисними товарами і послугами за обґрунтованими цінами. З погляду окремої особи, фірми можуть існувати для забезпечення доходу, престижу, творчого задоволення чи деякої їх комбінації.

Суспільство може змінювати своє визначення обґрунтованої ціни і, отже, ефективності. Нове ставлення до питань охорони здоров'я, забруднення навколишнього середовища, безпечності товарів – все це результат зміненого розуміння суспільством того, що становить обґрунтовану ціну товару. Іноді суспільство змінює своє визначення корисних товарів чи послуг. Наприклад, ставлення до паління.

Доки індивідуальні мотиви працівників фірми не сприяють викривленню чи руйнуванню її суспільної цілі, не виникає проблем для етики бізнесу, навіть якщо деякі з цих мотивів спричиняють проблеми для етики взаємовідносин між людьми. Доки менеджер реалізує суспільну мету ефективного виробництва товарів і послуг, призначених для задоволення потреб людей у корисних благах, він забезпечує прибуток. Від цього залежить не лише виживання фірми, а й одержання засобів на прожиття найманих працівників, власників і менеджерів.

Ефективний менеджмент передбачає дбайливе використання фізичних ресурсів, моралі робітників, поліпшення управління, наукових досліджень і добрих стосунків з оточенням та суспільством загалом. Кожен з цих чинників є засобом для досягнення мети фірми, і жодним з них не можна знехтувати.

Якщо фірма прагне досягти своєї мети і здійснити свої цілі, всі залучені до цього люди мають співпрацювати. Фірма є деякою спільнотою, що не може

реалізувати свої цілі без людської співпраці та єдності мети. Така співпраця забезпечується менеджерами. Це означає, що менеджер виконує свої обов'язки щодо окремих осіб, в основному виконуючи свої обов'язки щодо фірми. Менеджер не має права підпорядковувати благо фірми інтересам однієї чи декількох осіб, бо це завдає шкоди десяткам, сотням чи навіть сотням тисяч інших осіб, отримання засобів для прожиття і задоволення потреб яких пов'язане з цією фірмою.

Менеджер є уповноваженою особою, яка несе відповідальність за суспільну корисність фірми. Ця корисність залежить від співпраці всіх робітників, як і останні залежать від розподілу товарів і послуг, вироблених фірмою. Проте суспільна корисність фірми не тотожна корисності її працівників. Суспільна корисність вироблена завдяки співпраці багатьох людей; вона належить фірмі, а не будь-якому з її працівників, щоб там не говорив закон; усі працівники певним чином користуються з існування цих чинників. Отже, суспільна корисність фірми включає не лише фізичне устаткування, патенти та контракти, а й добру волю, мораль, лояльність і єдність команди менеджерів та репутацію фірми. Якщо компанією володіють акціонери, в тому розумінні, що вони мають право на частку власності при її ліквідації, треба розуміти, що їм не належить суспільна корисність фірми, оскільки більша її частина зникне при ліквідації.

Власність менеджера дає йому контроль над різними речами, але не дає влади над працівниками, їхнім часом та енергією. Це право він одержує завдяки трудовій угоді, яка зобов'язує найманого працівника співпрацювати на благо фірми в обмін на певні блага. Повноваження менеджера обмежені чітко визначеними правами робітників, акціонерів, поставників, торгових агентів і суспільства взагалі. Іншими словами, права менеджерів обмежуються не лише правами власних найманих працівників, але і правами різних інших груп і персон.

Квазіабсолютні права реальних людей мають перевагу над правами і компанії, і суспільства загалом. Це означає, що людина ніколи не може прямо і зумисно підпорядковуватися благу жодної групи. Причина цього очевидна. Групи існують, щоб допомагати особам і не можуть виправдовувати зумисну готовність знищення людини.

Згідно з угодою, вимоги працівників щодо заробітної плати мають першість перед бажанням менеджера розширити виробництво. Згідно з узвичаєною практикою, потреба фірми в розширенні виробництва має перевагу над вимогами акціонерів на свої дивіденди. У конфлікті між вимогами робітників щодо скромної заробітної плати і бажанням акціонерів отримати дивіденди робітники мають перевагу.

Потреби нації мають переваги над потребами фірми, але те, що є просто корисним для держави, не має першості над тим, що необхідне для функціонування фірми.

Таким чином, суспільство передбачає, що фірми виробляють та розподіляють корисні товари і послуги за обґрунтованими цінами. Менеджери,

які відповідають за це, мають права та обов'язки, що визначаються і обмежуються як суспільством в цілому, так і самою фірмою. Етика бізнесу, як і сам бізнес, існують тільки в суспільному контексті, де влада бізнесу і влада уряду мають обмежуватися в інтересах суспільства в цілому і квазіабсолютних прав громадян. Етика є необхідною, але недостатньою для забезпечення справедливості в людській спільноті, незалежно від того, чи йдеться про корпорацію, чи про політичну одиницю.

Запитання для самоперевірки:

1. Дайте визначення поняття «корпорація». Назвіть рівні корпорацій.
2. Для чого створюють «кодекси корпорацій».
3. Назвіть основні моральні орієнтири корпорацій.
4. Які етичні норми поведінки корпорацій пропонує ООН?
5. Для чого створюються галузеві кодекси корпорацій?
6. В чому відміни та тотожності саморегулювання бізнесу і державним регулюванням?
7. Що відображають моральні норми, які приймаються фірмами?
8. Що розуміється під моральною відповідальністю корпорацій?
9. Чи є корпорації, фірми суб'єктами моралі?
10. Про що говорить формула: «справедлива оплата – за добросовісну роботу»?
11. Що вкладається у поняття «відповідальність корпорації за свою продукцію перед споживачами»?
12. Які етичні зобов'язання бере на себе фірма, підприємство, корпорація перед суспільством в цілому.

Література:

1. Герет Томас М., Клоноскі Річард Дж. Етика бізнесу. – К.: Основи, 1999.
2. Козловски Петер. Этика капитализма. Эволюция и общество. – СПб.: Экономическая школа, 1996.
3. Олаф Каритцки, Александер Бринк. Этические аспекты управления слиянием предприятий. // Проблемы теории и практики управления. – 2003. - № 6.
4. Рих Артур. Хозяйственная этика. – М.: Посев, 1996.

Тема 5

Моральна шкода

План

1. Поняття і зміст „моральної (немайнової) шкоди”.
2. „Моральна шкода” як зазіхання на честь, гідність, ділову репутацію, причинення страждань людині.
3. Юридичні особи і „моральна шкода”.

5.1. Поняття і зміст „моральної (немайнової) шкоди”

Проблема відшкодування моральної (немайнової) шкоди, як одного з видів шкоди, що може бути заподіяна фізичній чи юридичній особі, існує давно і у всіх країнах. Для її розгляду пропонувалося, як правило, три варіанти:

- повне заперечення відшкодування моральної (немайнової) шкоди;
- відшкодування лише в окремих, визначених законом, випадках;
- відшкодування в усіх без винятку випадках.

Історія нашої держави і права вказує на те, що ця проблема в різні періоди розвитку суспільства зважувалася порізно. Споконвічно моральна (немайнова) шкода підлягала відшкодуванню лише в окремих, визначених законом, випадках. Надалі спостерігалось її повне заперечення. В даний час ця норма відновила своє існування в первісному варіанті, тобто вона підлягає відшкодуванню тоді, коли це передбачено спеціальними законами чи нормативно-правовими актами.

Вперше, у незалежній Україні проблеми моральної шкоди, викладені в преамбулі, а не тексті Закону „Про реабілітації жертв політичних репресій в Україні” від 17 квітня 1991 року, було поставлено питання про прагнення держави в особі Верховної Ради: „... забезпечити посильну на той час компенсацію матеріальної і моральної шкоди, нанесених незаконними репресіями, реабілітованим та їх сім’ям”.

Проблеми моральної шкоди включають в себе окремі статті Конституції України, ст.ст. 6,7, 440-1 Цивільного кодексу Української РСР, а також норми спеціальних законів України, які регулюють визначені види суспільних відносин і передбачають право на відшкодування моральної шкоди (ст. 33 „Про зовнішню економічну діяльність” від 16 квітня 1991р., ст.17 „Про соціальний і правовий захист військовослужбовців та членів їх сімей” від 20 грудня 1991 року).

Конституція України від 28 червня 1996 року вперше в історії конституційного права України надавала громадянам право на відшкодування моральної шкоди, нанесеної збором, зберіганням, використанням і розповсюдженням недостовірної інформації про громадянина і членів його сім’ї

(ст.32); незаконними рішеннями, діями або бездіяльністю органів державної влади, органів місцевого самоуправління, їх посадових та службових осіб при здійсненні ними своїх повноважень (ст. 56); безпідставним осудженням (ст. 62); відшкодування моральної шкоди (ст.152).

Законодавство України дає кілька варіантів визначення поняття моральної шкоди в залежності від виду правопорушення і їхніх суб'єктів. Так наприклад, Закон України "Про охорону праці" у ст. 12 указує, що моральна (немайнова) шкода відшкодовується тоді, коли небезпечні чи шкідливі умови праці привели до "моральної втрати" потерпілого (фізичної особи). У цій же статті законодавець розкриває поняття "моральної втрати", під яким розуміються "страждання", заподіяні працівнику, що спричинило: "...погіршення чи позбавлення можливостей реалізації ним своїх звичок і бажань, погіршення відносин з оточуючими людьми, інші негативні наслідки морального характеру".

Верховний Суд України дав більш розгорнуте визначення цього виду шкоди. Зокрема, у постанові №4 Пленуми від 31 березня 1995 р. указується, що під моральною (немайновою) шкодою розуміються: "...втрати немайнового характеру внаслідок моральних чи фізичних страждань, чи інших негативних явищ, заподіяних фізичній чи юридичній особі... „Відповідно до чинного законодавства, - роз'яснюється в цій постанові, - вона може виражатися: "у приниженні честі, гідності, престижу і ділової репутації, моральних переживаннях у зв'язку з ушкодженням здоров'я, у порушенні права власності (у тому числі інтелектуальної), прав, наданих споживачам, інших громадянських прав у зв'язку з незаконним перебуванням під слідством і судом, у порушенні нормальних життєвих зв'язків у зв'язку з неможливістю подальшого активного громадського життя, порушенні спілкування з оточуючими людьми, при настанні інших негативних наслідків".

Корчемна Л.А. переконана, що „моральна шкода” полягає у:

- 1) приниженні права на честь, гідність і ділову репутацію;
- 2) моральних переживаннях у зв'язку з ушкодженням здоров'я;
- 3) порушенні права власності (у тому числі інтелектуальної);
- 4) незаконному перебуванні громадян під слідством і судом;
- 5) порушенні прав, наданих споживачу;
- 6) порушенні нормальних життєвих зв'язків через неможливість продовження активного громадського життя;
- 7) порушенні спілкування з оточуючими людьми;
- 8) інших шкідливих наслідках.

Зважаючи на те, що в процесі суспільних відносин "шкода" може бути заподіяна як фізичній, так і юридичній особі, то в першу чергу, це поняття необхідно проаналізувати для фізичних осіб. Характерним є те, що тут потрібно облік інших моментів, чим для юридичних осіб, оскільки людина, її життя, здоров'я - вищі первинні цінності, щодо яких визначаються інші цінності і блага.

Отже, у міжнародному масштабі право людини на життя і здоров'я було

визнано в 1948 р. Загальною декларацією прав людини (ст.ст. 3, 25). Відповідно до Статуту Всесвітньої організації охорони здоров'я: "здоров'я - це стан повного фізичного, душевного і соціального благополуччя". У свою чергу, Конституція України також вказала, що людина, її життя і здоров'я визнаються в нашій державі найвищою соціальною цінністю (ст. 3) і те, що кожна людина (ст. 27) має право на охорону здоров'я.

Людина, будучи суб'єктом широкого кола суспільних відносин, може бути об'єктом будь-яких зазіхань (заподіяння збитку майну, смерть члена родини, незаконне засудження, ушкодження здоров'я і т.д.). Н.Ю.Рассказова, розглядаючи дане питання стосовно до теми дослідження, використовувала висновки соціологів, що уявляють структуру особистості в такий спосіб:

- 1) біопсихологічні елементи - фізичний стан організму, його функціонування;
- 2) психо-соціогенні елементи - уявлення про те, яким потрібно бути в культурному плані, щоб здобути визнання навколишніх (культурний ідеал особистості); виконання соціальної ролі - положення особистості в різних групах, що характеризується набором прав і обов'язків; дзеркальне "я" - уявлення про те, як особистість бачать і оцінюють інші; суб'єктивне "я" - уявлення про свою справжню внутрішню сутність.

На основі чого, неважко помітити, що "школа" може бути заподіяна кожному з зазначених елементів особистості, зазіхаючи, у першу чергу, на "честь", "гідність" або "ділову репутацію" людини й у наступному може виявлятися в порушенні цілісності і функцій організму, у припиненні звичних життєвих зв'язків і т.д., тобто - відбитися на його здоров'я.

5.2. „Моральна шкода” як зазіхання на честь, гідність, ділову репутацію, причинення страждань людині

Основний Закон нашої держави визначив, що (ст. 3) честь і гідність людини визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю, що (ст. 21) усі люди вільні і рівні у своїй гідності і правах, що (ст. 28) кожен має право на повагу його гідності, що (ст. 68) кожен зобов'язаний не зазіхати на права і свободи, честь і гідність інших людей. Крім того, у ст. 34 викладено, що здійснення права на свободу думки і слова, на вільне вираження своїх поглядів і переконань і т.д. може бути обмежено законом для захисту репутації чи прав інших людей.

Перераховані вище норми Конституції в повному обсязі відповідають міжнародно-правовим стандартам, за якими визнається честь і гідність людини. Так, у ст. 1 Загальної декларації прав людини зазначено, що: "усі люди народжуються вільними і рівними у своїй гідності і правах". Або ж: "ніхто не мусить піддаватися катуванням або жорстоким, нелюдським чи принижуючим його "гідність" діям, поводженню і покаранню" (ст. 5). У Європейській конвенції про захист прав і основних свобод людини передбачено обмеження права на свободу вираження своєї думки з метою захисту "репутації" чи прав інших персон (ст. 10). Конвенція проти катувань і інших жорстоких,

нелюдських чи принижуючих гідність видів поведінки і покарання від 10 грудня 1984 р. передбачає, що: "...рівні і невід'ємні права всіх членів людської родини впливають з "гідності", властивій людській особистості".

Між тим, чинне законодавство України і міжнародно-правові норми з цих же питань не розкривають поняття "честі", "гідності" і "ділової репутації".

Чесць. У зв'язку з чим, А. С. Довгерт пропонує для їхнього розуміння звернутися до цивільно-правової доктрини, відповідно до якої "чесць" - це суспільна оцінка соціальних, моральних і духовних якостей людини.

С. І. Ожегов приводить наступні основні визначення "честі":

- 1) гідні поваги і гордості моральні якості й етичні принципи особистості;
- 2) гарна, незаплямована репутація, добре ім'я;
- 3) цнотливість, непорочність (жінки);
- 4) пошана, повага.

С. І. Ожегов визначає "гідність" як сукупність високих моральних якостей, а також повагу цих якостей у самому собі. Уявляється однак, що розглядати ідею гідності особистості необхідно в комплексі. По-перше, ця ідея тісно зв'язана зі змістом суб'єктивних прав, пронизує правовий статус особистості. По-друге, ідея гідності особи повинна бути зв'язана з вивченням закономірностей, властивих історії його розвитку, суспільству в цілому.

При цьому існує поняття людської, національної, професійної, жіночої і чоловічої гідності особистості. Центральне місце серед них займає ідея "людської гідності" - визнання людини вищою суспільною цінністю.

"Людська гідність", як відзначається у філософії, означає:

- а) цінність людини взагалі (людська гідність);
- б) цінність якої-небудь конкретної особистості (особистісна гідність);
- в) цінність представника визначеної спільноти людей (гідність робітника, колгоспника, вченого і т.д.);
- г) свідомість і почуття власної гідності.

Реалізація цієї ідеї є підтвердженням гуманістичних основ і морального здоров'я суспільства. Поважати, гарантувати, охороняти людську гідність - означає поважати й охороняти основні життєві права людини, забезпечити гідні її умови життя, відноситися до неї як до вищої цінності. Дана точка зору заслуговує на увагу, оскільки чесць, гідність торкається всіх сфер людського життя. Так наприклад, дуже серйозну небезпеку для честі, гідності особистості має поширення не відповідних дійсності даних. До приниження людської гідності приводять брутальність і обман при наданні споживчих послуг. Шкоду честі і гідності громадян заподіюють незаконна затримка й арешт, огляд і виїмка кореспонденції, необґрунтовані обшуки і т.д. При незаконному застосуванні дисциплінарних стягнень, звільненні і несвоєчасній оплаті праці, отриманні з затримкою пенсії принижується людську гідність.

"Репутація" (лат. *reputatio* - обдумування, міркування, роздуми) – сформована в оточенні думка про моральний образ тієї чи іншої людини.

"Ділова репутація" - це суспільна оцінка трудових, професійних якостей особи, виконання нею взятих на себе зобов'язань, почуття відповідальності за

виконувану особою роботу і т.п.

Таким чином, честь є як би мірилом гідності громадянина. А категорія "ділова репутація" - більш вузьке поняття, чим честь і гідність, оскільки охоплює тільки виробничу сферу і може входити в оцінні критерії честі і гідності.

Неправомірні дії винуватця шкоди позбавляють потерпілого одного чи усіх відразу елементів благополуччя, що тягне для нього "страждання". Отже, наступною родовою категорією (змістом) досліджуваної "шкоди" повинне виступати "страждання".

"**Страждання**" є обов'язковим і для такого складу кримінального злочину, як перевищення влади чи службових повноважень, передбачених ч. 2 ст. 166 Кримінального кодексу України (далі - ККУ). На підставі чого, у постанові № 12 Пленуму Верховного Суду України "Про судову практику по справах про перевищення влади чи службових повноважень" від 7 жовтня 1994 р. (з наступними змінами і доповненнями) роз'яснено, що: "...хворобливими і такими, що ображають особисту гідність потерпілого, варто вважати дії, що заподіюють йому особливий фізичний біль і моральні страждання".

У свою чергу, ці шкідливі зміни ("страждання") обов'язково знаходять висвітлення у свідомості потерпілого у формі відчуттів стану болю, нудоти, сверблячки і т.д. ("фізичні страждання") чи ж у виді страху, суму, сорому, приниження й інших негативних емоційних реакцій ("моральні страждання").

Споживачі. Що ж стосується споживачів, то на цій категорії громадян варто зупинитися більш докладно. Пояснюється це наступним. На думку Л.М.Іваненко, моральна (немайнова) шкода споживача виражається в душевних стражданнях, викликаних фізичними і майновими втратами внаслідок придбання товару неналежної якості. З огляду на викладене, а також на основі аналізу ст. 24 Закону України "Про захист прав споживачів", можна дійти висновку про те, що відшкодування шкоди можливо тільки тоді, коли споживач звернувся в суд з однією з вимог, передбачених ст.ст. 14, 17 даного Закону. Видається, що ця позиція є не зовсім правильною, оскільки права споживачів порушуються не тільки у випадку придбання ними товару неналежної якості (ст. 14) чи в результаті збитку, заподіяного товарами (роботами, послугами) неналежної якості (ст. 17), але й у сфері інформаційних послуг (ст. 18). Більш того, моральна (немайнова) шкода споживача може виражатися в позбавленнях, що переживає громадянин у результаті відмови продавця (виробника, виконавця) задовольнити його законні вимоги, втрати часу на марне чекання виконання роботи (надання послуги), неетичного поведіння працівників у сфері обслуговування і т.д. Звідси випливає, що моральна (немайнова) шкода споживача також може бути в "чистому" виді. Даної точки зору дотримується і Пленум Верховного Суду України в постанові №5 від 12 квітня 1996 р. (п. 23).

А.І. Загорулько, у свою чергу, запропонував класифікувати моральну (немайнову) шкоду в такий спосіб:

- 1) душевні страждання, з'єднані з фізичними;
- 2) душевні страждання, зв'язані з заподіянням майнової шкоди;

3) чисто душевні страждання поза їхнім зв'язком з фізичною і майновою шкодою.

"Моральні переживання", зазначені в п. 3 постанови Пленуму Верховного Суду України №4 від 31 березня 1995 р., заслуговують на увагу й у зв'язку з третьою обставиною. Так, як уже указувалося вище, термін "страждання" припускає, що дії винуватця моральної (немайнової) шкоди обов'язково повинне знайти відображення у свідомості потерпілого, викликати визначену психічну реакцію. У залежності від рівня і ступеня тривалості подразника (смерть члена родини, мовлення в межах місяця інформації, що не відповідає дійсності, інвалідність і т.д.), а також порога чутливості, ці "страждання" викликають у потерпілого емоційні перенапруги. У свою чергу, вчені і практики медицини знайшли обумовленість багатьох хвороб несприятливим розвитком емоційних реакцій - емоційним дистресом. Зокрема, вони відносять хвороби, що виникають у результаті емоційної перенапруги, - до "хвороб стресу" - серцево-судинних хвороб, а також хвороб шлунка і стравоходу, окремі злоякісні пухлини і неврози і т.д. Звідси випливає, що в поняття моральної (немайнової) шкоди дійсно необхідно включати і "переживання", що істотно впливають на стан здоров'я людини.

Таким чином, розуміння змісту моральної (немайнової) шкоди полягає в:

- "моральних, психічних" чи "фізичних стражданнях", що виникли в результаті порушення прав людини;
- "наявності витрат (утрат) немайнового характеру" чи "негативних наслідків морального чи іншого немайнового характеру", що виникли внаслідок тих же моральних, психічних чи фізичних страждань;
- "приниженні права" на честь, гідність і ділову репутацію або в "моральних переживаннях" у зв'язку з ушкодженням здоров'я, а також у результаті порушення інших прав.

Уявляється, що видами цієї шкоди будуть:

- а) "страждання";
- б) "переживання";
- в) "утрати немайнового характеру", викликані моральними, фізичними стражданнями, а також переживаннями.

Що ж стосується підвидів, то вони вбачаються тільки на кшталт "страждання" і до них можливо віднести: "моральні", "фізичні", "психічні" страждання, а також "переживання".

5.3. Юридичні особи і „моральна шкода”

Суб'єктами цивільного права, крім фізичних осіб, є також юридичні особи. Повертаючись до питання моральної (немайнової) шкоди стосовно юридичних осіб, слід зазначити, що для цих учасників суспільних відносин поняття "страждання" не припустиме, оскільки можливість переживання юридичною особою "фізичних" чи "моральних" страждань несумісна з його правовою природою. На відміну від людини юридична особа не має психіки, а

тому не може переживати емоційні реакції на протиправну поведінку інших осіб.

Дана концепція отримала широке поширення серед російських юристів, що заперечують відшкодування моральної (немайнової) шкоди юридичним особам.

Юридичній особі не можуть бути заподіяні "моральні" і "фізичні страждання", оскільки в неї відсутня психіка. У зв'язку з чим, у пошуках поняття такого виду шкоди немає необхідності порівнювати її з біологічними якостями людини. Адже юридичній особі властиві "специфічні якості" (індивідуальні особливості), що відрізняють її від інших суб'єктів цивільно-правових відносин. Індивідуалізація юридичних осіб - один з елементів правового регулювання ринкового господарства і складається з двох видів: індивідуалізація самої юридичної особи і продукції товаровиробника. До індивідуалізації (особливості) самої юридичної особи відноситься:

- місце перебування, що визначається місцем її державної реєстрації, якщо відповідно до закону в установчих документах юридичної особи не зазначене інше;
- найменування, що включає в себе вказівка на організаційно-правову форму юридичної особи, її місцезнаходження і вищий орган чи власник;
- фірмове найменування, тобто назва комерційної організації, що здобуває індивідуальну назву.

Індивідуалізація продукції. До індивідуалізації (особливості) продукції товаровиробника можливо віднести:

- виробничу марку чи описовий (словесний) спосіб індивідуалізації товару, що в обов'язковому порядку міститься на самому товарі чи його упакуванні і звичайно містять у собі фірмове найменування підприємства-виготовлювача;
- товарний знак, що представляє собою словесну, образну, об'ємну чи іншу умовну позначку товару з метою його відмінності від однорідних товарів інших виготовлювачів;
- знак обслуговування, що прирівнюється до товарного знаку і використовується юридичними особами, основна діяльність яких полягає в наданні послуг;
- найменування місця походження товару визначається природними умовами чи людським фактором тієї місцевості, де вони виробляються.

Конкуренція. Разом з тим, юридична особа, як учасник цивільно-правових відносин в умовах ринкової економіки, здійснює свою діяльність в умовах змагальності і конкуренції. Однак, у процесі її діяльності вона не повинна торкатися прав і законних інтересів інших осіб. У зв'язку з чим, законодавство не допускає несумлінної конкуренції. Зокрема, Закони України "Про обмеження монополізму і недопущенні несумлінної конкуренції в підприємницькій діяльності" від 18 лютого 1992 р. і "Про захист від несумлінної конкуренції" від 7 червня 1996 р. під несумлінною конкуренцією

розуміють в основному чотири правопорушення.

По-перше, неправомірне використання фірмового найменування, знака для товарів і послуг, інших позначень, що може привести до змішування з діяльністю іншого суб'єкта, що господарює, і має пріоритет на їхнє використання. Наприклад, дрібнооптові фірми здобувають так називані "майстер-касети", тобто своєрідні матриці, що підлягають тиражуванню тільки по кількості проданих вкладишів. Однак, замість придбаної кількості тиражу ці фірми збільшують тираж за рахунок друкування до нього додаткових вкладишів і, використовуючи той же "майстер", розмножують і продають необмежену кількість продукції. В одному тільки Києві існує від 28 до 35 фірм, що закупаючи ліцензійну продукцію в "майстер-касетах" з тиражем до 5 тисяч, роблять до них до 20 тисяч додаткового тиражу на місяць. Звідси випливає, що істотно порушуються не тільки майнові, але й особисті немайнові права фірм, чиї логотипи прикрашають вкладиш-оригінал.

По-друге, несумлінною конкуренцією законодавство визнає нависне поширення в будь-якій формі помилкових, неточних чи неповних даних (дискредитація), що можуть заподіяти шкоду діловій репутації чи майновим інтересам юридичної особи. Зокрема, засоби масової інформації поквапилися назвати діяльність АТ "Градобанк" не інакше, як "аферою століття". Тим часом, цей банк займав вагоме місце в банківській системі України і був уповноваженим урядом України в частині виплат компенсацій "остарбайтерам". Однак дана публікація збільшила проблеми АТ "Градобанка", оскільки створила ажіотаж серед клієнтів і партнерів банку. Одні з них вийшли з банку, а інші - перестали працювати на ринку МБК, збільшивши його проблеми з ліквідністю.

По-третє, визнається несумлінною конкуренцією отримання, використання, розголошення комерційної таємниці з метою заподіяння шкоди діловій репутації майну іншого суб'єкта, що господарює. Під комерційною таємницею, у відповідності зі ст. 30 Закону України "Про підприємства в Україні" від 27 березня 1991 р., маються на увазі дані, пов'язані з виробництвом, технологічною інформацією, управлінням, фінансами й іншою діяльністю підприємства, не являється державною таємницею, розголошення (передача, витік) яких може нанести шкоду його інтересам. Це можна проілюструвати наступним прикладом. Ведучий інженер-комп'ютерщик регіонального управління Промінвестбанку м. Дніпропетровська, маючи доступ до охоронної системи комп'ютерної мережі банку, скопіював на свою дискету програму охоронної системи і за допомогою особистого комп'ютера, встановленого в квартирі, увійшов у локальну комп'ютерну мережу банку. Оформив фіктивний платіж на 8640 грн., він "вклав" його в "поштову скриньку комп'ютера банку" і успішно відправив на раніше оговорений рахунок однієї з дніпропетровських фірм. У результаті цих дій банку заподіяні збитки і від його послуг відмовилися клієнти.

В-четвертих, несумлінною конкуренцією визнається задоволення, виготовлення, розміщення чи поширення юридичними чи фізичними особами

реклами яка може заподіяти шкоду. Так, Кіровоградська філія страхової компанії "АСКО" поширила у Кіровограді серед орендарів нежилых приміщень дані про те, що обов'язкове страхування орендованого майна вони повинні здійснювати винятково в цій філії. Одночасно філія поширила серед орендарів рекламу, у якій повідомляла, що "АСКО" проводить обов'язкове страхування орендованого майна за найнижчим в Україні тарифом.

У ході розслідування, що проводив Антимонопольний комітет України за заявою страхового АТ "Саламандра-Ятрань", з'ясувалося, що зазначена інформація і реклама не відповідали дійсності і були спрямовані на усунення інших підприємців з ринку надання послуг по обов'язковому страхуванню орендованого майна. Однак штраф у 886 грн. склав незначну суму в порівнянні з тією кількістю договорів, що уклала "АСКО" під так звану "рекламну кампанію".

Неважко помітити, що перераховані вище результати несумлінної конкуренції завдали майнової шкоди юридичним особам, а суспільно значимі їхні індивідуальні особливості, що стосуються виробничої й іншої діяльності, відбилися у свідомості людей. У тлумачному словнику російської мови Н.Д. Ушакова роз'яснюється, що: "загальна думка, що склалась, про "гідність" і недоліки кого/чого-небудь іменується "репутацією". Звідси випливає, що до числа особистих немайнових прав юридичної особи відноситься "честь", "гідність", "ділова репутація".

"Честь" - це суспільна оцінка специфічних якостей юридичної особи. Ця оцінка містить у собі індивідуалізацію самої юридичної особи і її продукцію, її поведінку і діяльність, що визначає її місце в сфері цивільно-правових відносин, у господарській діяльності і т.д. Те, що "честь" стає мірилом "гідності" не тільки для громадянина, але і для юридичної особи, вказували авторські колективи підручників з "Цивільного права".

"Гідність" - це соціально-значима позитивна оцінка юридичної особи з боку суспільної думки.

Поняття "ділова репутація" в українському законодавстві не визначено. У зв'язку з чим у юридичній літературі одні розуміють під діловою репутацією сукупність якостей і оцінок, за якими їхній носій оцінюється в очах своїх контрагентів, клієнтів, споживачів, колег по роботі, інші - асоціації, що викликає діяльність окремої особи в широкій громадській думці чи в інших юридичних осіб у цій державі чи за її межами.

На підставі викладеного, здається, що "ділова репутація" - це суспільна оцінка специфічних якостей юридичної особи. Таким чином, категорія "ділова репутація" є більш вузьким поняттям, чим поняття "честь" і "гідність", оскільки охоплює тільки виробничу сферу і може входити в оцінні критерії "честі" і "гідності".

Звідси випливає, що "честь", "гідність" і "ділова репутація" можуть бути необхідними категоріями, за якими визначається поняття моральної (немайнової) шкоди стосовно юридичної особи, включаючи і громадські організації (політичні партії, благодійні фонди, державні організації і т.д.).

Ув'язується це тим, що діяльність останніх хоч і не зв'язана з отриманням прибутку, однак має відношення до втілення державної політики. Применшення політичного авторитету відбивається, як правило, за їх "діяльності", що відповідно приводить до виникнення права на відшкодування моральної (немайнової) шкоди. Про користь цієї точки зору безпосередньо говорить норма ст. 7 ЦК, у якій вказуються обставини, коли юридичній особі може бути відшкодований цей вид шкоди. Звідси випливає, що перераховані категорії, у супереч думці А. Ерделевського, не можуть бути недосяжним "феноменом", оскільки мають законодавче закріплення.

Поряд з цим, аналіз законів і судової практики України дозволяє прийти до висновку, що моральна (немайнова) шкода юридичної особи може виражатися:

- у так званому "чистому" виді, тобто тоді, коли порушення "честі", "гідності" чи "ділової репутації" викликано поширенням даних, що ганьблять, чи порушенням, наприклад, суміжних прав і т.д.;
- у виді "похідного" від заподіяного майнового збитку, тобто порушення майнових прав суб'єкта, що господарює, приводить до підриву його "ділової репутації", що безпосередньо відбивається на його подальшій діяльності.

Зрозуміло, що існуючі законодавчі визначення поняття моральної (немайнової) шкоди (ст. 440-1 ЦК, ст. 12 Закону України "Про охорону праці" і т.д.), а також роз'яснення по цьому питанню Пленуму Верховного Суду України (постанова №4 від 31 березня 1995 р. і №5 від 12 квітня 1996р.) не можуть бути прийнятні для юридичної особи. Це викликано тим, що вона не може "фізично" чи "морально страждати", "морально переживати".

Більш того, робилася спроба виділити відмінність цієї шкоди для юридичних і фізичних осіб, що працюють на даному підприємстві, установі, організації. Так, Д. Миргородський думає, що: "...моральна шкода є заподіяною саме юридичній особі, якщо порушені загальні інтереси всіх її працівників, обумовлені цілями і видами діяльності цієї юридичної особи. І навпаки, шкода заподіяна працівникам юридичної особи, якщо нею (шкодою) зачіпають не весь трудовий колектив і якщо заподіяний збиток не перешкоджає здійсненню статутної діяльності".

Як підведення підсумку, варто сказати, що під моральною (немайновою) шкодою є:

- моральні, фізичні страждання і переживання, а також утрати немайнового характеру, заподіяні дією (бездіяльністю), що зазіхають на абсолютні нематеріальні блага (життя, здоров'я, гідність особи, ділова репутація, недоторканність особистого життя і т.д.) громадянина, що порушують його особисті немайнові права, пов'язані з майновими (право авторства, право на ім'я і т.д.) і майнові права громадянина;
- втрати немайнового чи майнового характеру, що наступили чи які могли наступити у випадку приниження честі, гідності і ділової репутації, що полягають у розголошенні комерційної таємниці, зазіханні на фірмове найменування, товарний знак, виробничу марку і т.д.

Запитання для самоперевірки:

1. Дайте визначення поняття «шкода», «моральна шкода».
2. Чим відрізняються поняття «шкода», «втрати», «збитки»?
3. Дайте визначення понять «честь», «гідність». Що таке людська гідність і в чому вона виражається?
4. Які внутрішні і зовнішні умови забезпечення гідності?
5. Як розуміли гідність у різні історичні епохи?
6. Чим відрізняються гордість і гординя?
7. Який зміст поняття «скромність» і «смиренність»?
8. Дайте визначення поняття «ділова репутація».
9. Якими законодавчими актами в сучасній Україні регулюються поняття «честь», «гідність», «ділова репутація»?
10. Що таке страждання і як вони визначаються? Що таке «моральні страждання»?

Література:

1. Белякова А.М. Имущественная ответственность за причинение вреда. – М.: Наука, 1968.
2. Беляцкин С.А. Возмещение морального (не-имущественного) вреда. – СПб.: 1913.
3. Веніамінова А. Моральна шкода: практичні аспекти доказування її наявності // Юридичний журнал. - 2003. - №6 (12).
4. Відшкодування матеріальної і моральної шкоди та компенсаційні витрати: нормативні акти, роз'яснення, коментарі. / Від. редактор П.І. Шевчук. – К.: Юрінком Інтер, 1998.
5. Загорулько А.И. Обязательства по возмещению вреда, причиненного субъектами гражданского права. – Харьков.: Консул, 1996.
6. Малейн Н.С. Возмещение вреда, причиненного личности. – М.: Наука, 1965.
7. Палиук В.П. Возмещение морального (неимущественного) вреда. – К.: Право, 2000.
8. Понятие чести, достоинства и деловой репутации: Спорные тексты в СМИ и проблемы их анализа и оценки юристами и лингвистами. / Ред. А.К.Симонова и М.В. Горбаневского. – М.: Медия, 2004.
9. Права людини. Міжнародні договори України. – К.: Юрінформ, 1992.
10. Самбур М. Відшкодування моральної (немайнової) шкоди, завданої поширенням недостовірної інформації ЗМІ // Юридичний журнал. - 2003. - №6 (12).
11. Самохвалов В.П., Шевченко О.О., Вовк О.Й. Історія держави і права України. Хрестоматія. – К.: Вентурі, 1996.
12. Скворцов Н.Н. Формула делового успеха. – К.: Юринком Інтер, 1997.
13. Собрание малороссийских прав. 1807. – К.: Наукова думка, 1993.

- 14.Солодко Е. Моральный вред. Понятие и порядок возмещения. // Бизнес. – 1994. - № 8.
- 15.Степанський С. Відшкодування моральної (немайнової) шкоди // Юридичний журнал. - 2003. - №1 (7).
- 16.Терлецька О. По різні сторони судових барикад моральної шкоди // Юридичний журнал. - 2003. - №6 (12).
- 17.Україна в міжнародно-правових відносинах. Боротьба із злочинністю та взаємна правова допомога. (книга перша). / Упорядники Чубарєв В.Л., Мацько А.С. – К.: Юрінком Інтер, 1996.
- 18.Шимон С. Поширення недостовірної інформації: відповідальність за шкоду, завдану особистим немайновим правам фізичної особи // Юридичний журнал. - 2003. - №6 (12).

Тема 6

Етика й регулювання в сфері боротьби з корупцією

План

1. Поняття „корупція”, його сутність.
2. Категорії: хабарництво, здирництво, шахрайство.
3. Реформи програм і антикорупційних заходів.

6.1. Поняття „корупція”, його сутність

Корупцію в тій або іншій мірі можна знайти в будь-якому суспільстві. Будучи ознакою того, що у відносинах між суспільством і державою щось не так, корупція стає всепроникним явищем. Щодня ми читаємо про неї в газетах і бачимо репортажі в теленовинах – служіння суспільству замінено особистою жадібністю, а система загально-державної етики поведінки, задачею якої є боротьба з корупцією, терпить крах.

В останні десятиліття міжнародні і регіональні економічні організації приділяли велику увагу виробленню документів, спрямованих на боротьбу з корупцією і хабарництвом у міжнародних комерційних операціях. У цих документах, зокрема, давалося визначення поняття "корупція" і пов'язаних з ним понять "хабарництво" і "здирництво". В узагальненому уявленні "корупція" - це незаконні виплати фірм посадовим особам у своїй країні і за кордоном з метою їхнього підкупу для одержання пільгових чи більш сприятливих умов для свого бізнесу. Мета корупції - виграти в конкурентній боротьбі. Засоби корупції: підкуп посадових осіб шляхом хабарів; приховування в звітності виплат на хабарі; легалізація доходів від незаконної діяльності (відмивання грошей); здирництво.

Корупцію визначимо як деякий спосіб діяльності державних чиновників, політичних і цивільних службовців, при якому вони нечесно і незаконно збагачують себе чи своїх наближених шляхом зловживання суспільною владою, довіреною їм. У посібнику сконцентрована увага на адміністративній, а не політичній корупції як такій (хоча і не ігнорується політичний аспект) з упором на розгляд діяльності людей на посаді державних службовців - осіб, що керують і формують політику держави - контролюють різного роду діяльність або рішення.

Існують дві незалежні категорії корупції виконавчої влади: перша виявляється там, наприклад, де послуги і підписання контрактів здійснюються "відповідно до правил", і друга, де угоди здійснюються "з порушенням правил". У першому випадку, чиновник незаконно наживається, виконуючи роботу, яку він повинний робити в силу своїх професійних обов'язків. В другому випадку, хабар дається за надання послуг, які чиновнику заборонено робити. Корупція "у відповідності до правил" і "на порушення правил" може виявлятися на всіх рівнях урядової ієрархії, варіюючись в масштабах і впливу від корупції у великих розмірах до дрібної.

У реальному житті суспільна думка про те, що таке корупція, може переважувати нормативні визначення корупції виконавчої влади і такі визначення корупції, несумісні з законом. У тому випадку, якщо суспільна думка і нормативні визначення не збігаються, імовірініше всього, чиновники будуть діяти відповідно до суспільної думки й у такий спосіб порушувати закон. Тому дуже важливо, щоб суспільство знало про те, яку шкоду наносить корупція.

Хоча термін "корупція" часто використовується як синонім слова "хабарництво", включаючи, наприклад, будь-які незаконні стимули, надані й отримані в приватному секторі, як правило, його використання обмежується хабарництвом у сфері державного управління. На основі доповіді міністра юстиції Італії на дев'ятнадцятій Конференції міністрів юстиції європейських країн (організованої Радою Європи на Мальті в червні 1994 р. у рамках міждисциплінарної групи з корупції) Рада Європи запропонувала наступне визначення корупції: "Корупція являє собою хабарництво і будь-яку іншу поведінку у відношенні осіб, яким доручено виконання визначених обов'язків у державному чи приватному секторі, що веде до порушення їхніх обов'язків, покладених на них внаслідок їхнього статусу державної посадової особи, приватного співробітника, незалежного агента, чи іншого роду відносин і має на меті одержання будь-яких незаконних вигод для себе чи інших". У цьому контексті можна сказати, що корупція являє собою сукупний ефект монополії влади і повноважень у прийнятті рішень при відсутності підзвітності. Це означає, що корумповані посадові особи мають можливість одержувати вигоди в результаті визначеного ступеня їхньої монополії на послуги чи діяльність, повноважень у рішенні того, хто і скільки одержує, і невідповідності у своїй діяльності. Таким чином, підзвітність стає одним із ключових питань

міжнародних переговорів, а також кінцевою метою міжнародного співробітництва.

Корупція (принаймні велика) може бути транснаціональною чи місцевою. Державним посадовим особам легше і безпечніше одержати великі суми грошей не на місцевих, а на міжнародних угодах. Навіть у тих випадках, коли корупційна угода цілком відбувається в одній країні, необхідність пересилки засобів за кордон являє собою міжнародний елемент.

Корупційні методи ведення справ (corrupt practice) допускають розв'язання ділових питань шляхом: підкупу посадових осіб; застосування недозволених методів (війна компроматів, у тому числі з використанням преси, шантажу); карних злочинів; легалізації незаконних доходів через комерційні банки. Корупційні методи ведення справ включають як організовану злочинність, так і трансферні пересилки, що мають метою ухилення від податків, де хабарі складають істотну складову частину.

Міри і засоби корупції включають:

- хабарництво;
- здирництво;
- шахрайство;
- покупку і забезпечення голосів виборців;
- незаконні внески на потреби політичних партій;
- зловживання владою і довірою;
- неправомірне використання державних засобів;
- приховання в звітності фірм виплат на хабарі.

Корупційні виплати здійснюються у формі виплати готівкових сум, надання акцій і нерухомості, матеріально-речовинних підношень, внесків у фонди політичних партій, надання всіляких послуг (влаштування на роботу, надання конфіденційної інформації), виплати гонорарів, соціального впливу.

Поняття "незаконні", чи "сумнівні", платежі (questionable payments) у світовій практиці означає економічні злочини - корупцію, хабарництво, шахрайство, що використовуються для забезпечення конкурентних позицій на ринку. Для боротьби з корупцією і хабарництвом застосовуються як законодавчі заходи, так і методи ринкового регулювання.

6.2. Категорії: хабарництво, здирництво, шахрайство

Хабарництво (Bribery) у міжнародній практиці зазвичай носить прихований характер, і довести факт хабара буває складно. Одним з розповсюджених способів хабарництва є оплата послуг різного роду консультантів, агентів, посередників, а також офіційних осіб за кордоном. ТНК витрачають на такі виплати величезні суми з загальнокорпоративних засобів з метою одержання конкурентних переваг на міжнародному ринку. ТНК авіакосмічної і військової галузей США витрачають на послуги консультантів 4-6% від сум угод.

Методи дачі хабарів дуже різноманітні і носять як відкритий, так і прихований характер. Майже усі виплати здійснюються готівкою. Деякі фірми розраховуються своєю продукцією. Виплати хабарів здійснюються безпосередньо державним чиновникам, але найчастіше для цієї мети використовуються посередники чи організації в третіх країнах. Так, особа, що робить вплив на вибір рішень про закупки, або її родич час від часу попадає в платіжну відомість фірми як консультант. У ряді випадків особа, що виступає під видом посередника, одержує суми, які набагато перевищують звичайні комісійні. Розповсюджений і такий метод: переплата посереднику чи урядовому закладу і видача цієї переплати особі з іншої країни щоб уникнути оподатковування чи контролю за витратою іноземної валюти. Іноді в якості посередників для передачі хабарів використовуються аудиторські фірми.

Дії, пов'язані з хабарництвом, привели до заміни голів держав у Японії, Італії, Гондурасі. У Венесуелі, Ірану, Пакистану державні чиновники були засуджені судом за хабарництво. У Шрі-Ланці були анульовані замовлення на літаки компанії "Локхід" (Lockheed) у зв'язку з тим, що ця фірма виявилася замішаною в хабарах і підкупі посадових осіб у різних країнах світу.

Види хабарництва. Існує повна згода у визначенні ситуації, найбільш уразливих для корупції. Однак найбільш ефективні зусилля боротьби з корупцією повинні починатися з її коренів. Необхідно зрозуміти стимули потенційних хабародавців і тих, хто втягнутий у процес корупції іншими. Можна виділити чотири основні категорії:

Категорія 1:

Хабара можуть платити за (а) доступ до дефіцитних благ, чи (б) для скорочення витрат.

Категорія 2:

Хабара можуть платити за одержання благ (чи для запобігання витрат), що не є дефіцитними, але перебувають під владою окремих державних чиновників.

Категорія 3:

Хабара можуть платити не за надання окремого суспільного блага самого по собі, а за послуги, пов'язані з одержанням блага (чи запобіганням витрат), наприклад, за терміновість або за одержання конфіденційної інформації.

Категорія 4:

Хабарі можуть платитися для того, (а) щоб не допустити інших до блага, чи (б) щоб викликати додаткові витрати в кого-небудь іншого.

До категорії 1 відносяться будь-які бюрократичні рішення, при яких вигода даючому хабар означає збиток для когось іншого, наприклад, при одержанні дозволу на здійснення експортно - імпорتنих операцій; при конвертації; одержанні урядових контрактів чи привілеїв з боку уряду, а також концесій на розробку нафти й інших корисних копалин; розподілі державних земель; покупці приватизованих фірм; одержанні ліцензій на підприємницьку діяльність в умовах, коли їхнє число обмежене; одержанні доступу до дефіцитних фондів, що знаходиться під державним контролем; а також доступу до суспільних благ, наприклад, житлу, субсидіям, посиленого захисту ділової

діяльності поліцією. В усіх цих випадках може мати місце штучно створена і маніпульована бюрократами і політиками конкуренція між хабародавцями. Якщо в повноваження службовців входить розробка державних програм, вони здатні або створювати дефіцит заради власної фінансової вигоди, або перевитратити ресурси (феномен, відомий як "розтягування ресурсів").

Прикладами 2-ї категорії є: скорочення податків чи одержання більш високих сум при відсутності фіксованої ставки; скасування митних зборів і правил; відхід від цінового контролю; надання ліцензій чи дозволів тільки тим, хто відповідає "кваліфікації"; доступ до відкритих суспільних послуг (одержання права); одержання роботи на державній службі; відхилення від виконання вимог закону (особливо у випадку посадових злочинів і злочинів без жертв); затвердження правлінням території для будівельного проекту; зниження вимог з техніки безпеки й охорони навколишнього середовища. Бюрократичні повноваження часто ведуть до одержання хабарів. Поліція може платити бандитам за залякування підприємців, у той же самий час брати хабарі від тих же бізнесменів за їхній захист. Аналогічно політики можуть загрожувати підтримкою законів, що ведуть до збільшення витрат, чи обіцяти забезпечення спеціальних привілеїв в обмін на особисті підношення.

Категорія 3-тя пов'язана з першими двома і полягає, скоріше, в одержанні корисних послуг, чим окремого блага як такого, наприклад, інформації про специфікації з контрактів; прискореного обслуговування; скорочення паперової тяганини; завчасного повідомлення про рейди поліції; зменшення невизначеності; чи одержання сприятливого аудиторського висновку, що дозволяє знизити податки. Часто бюрократи створюють умови, що породжують такого роду хабарництво. Чиновники ж можуть затягувати розгляд справ і встановлювати жорсткі умови подачі заявок.

Категорія 4, як і 1, також має тих що виграли і програли. Як приклади можна привести випадки, коли власник нелегального бізнесу платить правоохоронним органам за те, щоб вони зробили наліт на його конкурентів. Власники легального бізнесу можуть шукати способи накладення надмірних обмежень на конкурентів чи намагатися примусити чиновників відмовити в ліцензії потенційному конкуренту.

Категорії 1 і 4, що мають тих, які безпосередньо програли, визначають можливості створення організації потенційних хабародавців для встановлення пріоритетів і розмірів корупції. Якщо кількість потенційних бенефіціарів невелика, потенційні хабародавці можуть, як монополісти, просто поділити ринок, і створити об'єднаний фронт проти державних чиновників щоб уникнути необхідності звертання до хабарництва. Ці випадки пояснюють, чому ліквідація корупції ще не знімає проблему. Політика заохочення монополізації промисловості може скоротити корупцію, але при цьому принести малі суспільні блага. Доходи, замість часткового перекачування в кишені державних чиновників, потечуть у кишені фірм-монополістів. Якщо, до того ж, це - іноземні фірми, що репатріюють прибуток, чи міжнародні злочинні концерни, то блага здебільшого витікатимуть за межі країни. Подібні приклади

показують, що проблема може полягати не в корупції як такій, а в монополіях, що породжують хабарництво.

Здирництво. Здирництво (Extortion) у західних країнах визначається як незаконна вимога грошей чи власності за допомогою залякування посадових і приватних осіб, що співставимо з пограбуванням чи шантажем у приватних інтересах. У міжнародних комерційних операціях здирництво - це вимога, згода на одержання чи фактичне одержання будь-якою державною посадовою особою чи обраним представником якої-небудь держави особисто або через посередників грошових сум, подарунків чи інших вигод від будь-якої приватної чи державної корпорації, у тому числі транснаціональної корпорації, чи окремої особи з іншої країни як неправомірну винагороду за виконання чи невиконання цією посадовою особою чи представником своїх службових обов'язків у зв'язку з тією чи іншою міжнародною комерційною операцією.

Шахрайство. Шахрайство - спосіб виплат, пов'язаних з корупцією, особливо у відносинах між приватними особами і державними службовцями. Це вважається злочином, наприклад, у Великобританії і Північній Ірландії. Коли буває важко чи неможливо довести намір дати хабар, можна показати, що завищення вартості проекту пояснюється прагненням компанії відшкодувати витрати, витрачені на хабарі. Той же принцип застосовується до випадків виконання роботи більш низької якості, чим це передбачено контрактом; стягування плати за товари чи послуги, що ніколи не надавалися; зміни специфікацій або термінів завершення проекту і т.д.

Наскільки шкідлива корупція? Корупція шкідлива з тієї простої причини, що важливі рішення приймаються на основі прихованих мотивів без урахування наслідків для широкої громадськості.

Дітер Фріш, що був Генеральним Директором з Розвитку в Європейській Комісії, відзначив, що корупція підвищує вартість товарів і послуг; вона збільшує державний борг (і переносить поточні витрати з обслуговування боргу на майбутнє); приводить до зниження стандартів, оскільки поставляються другосортні товари і закупляється невідповідна чи непотрібна технологія; веде до вибору проектів на основі залученого в них капіталу (оскільки це вигідно корумпованому чиновнику), а не людських ресурсів, що могло б сприяти розвитку держави. Д.Фріш вказує, що коли в країні збільшується борг через економічно слабкі проекти, додатковий борг не тільки включає наднормативні 10-20% витрат на хабарі, а, швидше за все, всю інвестицію, що на 100% є результатом нечесного рішення прийняти непродуктивний і непотрібний проект.

Викривлення або перекручування в системі пріоритетів. "Коли вибір пріоритетів і проектів диктується корупційними інтересами, виявляється вищий ступінь перекручування цінностей: у таких випадках справжні пріоритети розвитку країни ігноруються заради проектів, що приносять велику вигоду особистим інтересам чиновників. Перенаправляючи дефіцитні ресурси в другорядні чи незначущі сфери громадського життя, корупція спричиняє значне нехтування основними людськими потребами, зокрема такими

базовими, як постачання продуктів харчування, охорона здоров'я й освіта. Тому корупція і стає причиною слабого розвитку держави і, у цілому, появи бідності. У результаті виходить зачароване коло: корупція є причиною бідності і недостатнього розвитку держави; зі своєї сторони бідність сприяє поширенню корупції, оскільки той, хто не може чесно задовольнити свої основні потреби, буде змушений звернутися до менш чесних шляхів добування засобів існування. Тому корупція одночасно є причиною і наслідком недостатнього розвитку суспільства.

Якщо корупцію не поставити під контроль, вона може створити небезпеку життєздатності демократичних інститутів і ринкової економіки. У корумпованому середовищі ресурси направляються в невиробничі сфери – поліцію, збройні сили й інші органи соціального контролю і придушення – оскільки державна верхівка прагне захистити себе, свої позиції і свій матеріальний добробут. Це спричиняє як прийняття відповідних законів (наприклад, Закон про Суспільний Спокій 1982 року в Судані), так і рішень переадресувати ресурси, необхідні для соціально-економічного розвитку суспільства, у сферу підтримки його безпеки. А це, у свою чергу, може привести до падіння демократичних інститутів, оскільки не інвестиції, а корупція стає головним джерелом фінансового доходу.

Чи завжди корупція погана? Дехто може стверджувати, що корупція може нести якісь позитивні моменти, наприклад, відкритий доступ до справ уряду і виконавчої влади при заблокованих політичних каналах або як засіб зниження потенційно шкідливої напруги між державними чиновниками і політиками, що однак зв'язує їх легко помітною мережею особистих інтересів.

Тим не менш, контраргументи більш прийнятні. Вони засновані на тому, що корупція веде до економічного занепаду і запустіння через свій вплив як на розподіл фондів, так і на виробництво і споживання. Прибутки, отримані в результаті корупції, навряд чи будуть використані як інвестиції: наприклад, нечесно отримані гроші або витрачаються на задоволення особистих потреб, або переводяться на рахунки в іноземні банки. Подібні перерахування є для національної економіки витоком капіталу. Більш того, корупція породжує неефективність розміщення замовлень, коли державні контракти одержують найменш вигідні підрядчики, що мають великі можливості для дачі хабарів. На додачу, оскільки суми хабарів включаються в ціну вироблених товарів, зменшується попит, структура виробництва виявляється під тиском і споживання падає нижче ефективного рівня. Таким чином, корупція знижує загальний добробут народу.

У нижчеподаних пунктах підсумовуються витрати, викликувані корупцією:

- корумпована діяльність нездатна досягти мети, до якої прагне уряд (наприклад, корупція при призначенні на посаду породжує неефективність і приносить збитки, результатом корупції при розподілі дефіцитних місць в університетах є зниження ефективності в набутті рідкісними професіями і т.д.);

- корупція засмічує ділове середовище, у якому приходится працювати приватному бізнесу, приводячи або до швидкого (і надмірного) одержання прибутку в умовах непередбачуваності або до розчарування зовнішніх інвесторів;
- корупція веде до подорожчання управлінського апарату (платник податків також змушений підкоритися хабарництву і внаслідок цього в декілька разів переплачувати вартість послуг);
- якщо корупція має форму хабара, то це скорочує загальну суму засобів, що направляються на задоволення суспільних потреб;
- корупція руйнівню впливає на апарат виконавчої влади, підточуючи його мужність, необхідну для прихильності вищим ідеалам чесності ("моральні вимоги знижуються, кожний задає собі питання, чому саме він повинний бути єдиним охоронцем моралі");
- корупція в уряді, що усвідомлюється народом, знижує довіру до конституційних органів влади і, внаслідок цього, до законності уряду;
- в тому випадку, коли народ глибоко переконаний у корумпованості політичної еліти і вищих посадових осіб, він знайде мало причин тому, чому він не повинний подбати і про себе;
- небажання на політичному рівні приймати непопулярні рішення є перешкодою для суспільного розвитку ("корумпований чиновник або політик є егоцентричною особистістю, яка не бажає ризикувати своїми перспективами заради процвітання всієї країни в далекому майбутньому");
- корупція тягне значне зниження продуктивності праці, оскільки час і енергія витрачаються на встановлення контактів для подолання системи державної етики поведінки, а не на підвищення довіри й об'єктивне зміцнення кожної конкретної справи;
- корупція, оскільки вона являє собою організовану несправедливість, неминуче веде до судових процесів і наклепницьких обвинувачень, за допомогою яких можна шантажувати навіть чесного чиновника;
- корупція в самій розповсюдженій у деяких країнах своїй формі так званих "грошей для прискорення" чи "змащення" веде до того, що прийняття рішень залежить від грошей, а не людських потреб.

Що породжує корупцію? Дехто стверджує, що корені проблеми ідуть у бідність. Без бідності не було б корупції. Але навіть, якщо бідність і є основною причиною, вона не може бути єдиною. Якби бідність була єдиною причиною корупції, важко було б пояснити, чому багаті, заможні країни переповнені скандалами, і дуже небагато в які втягнуті особи, що відносяться до категорії "бідних" чи "нужденних". Дана точка зору, по суті, зрівняла б бідність і нечесність - концепцію, яку атакують багато критиків, що розглядають даний зв'язок як дискредитацію бідності. Корупція - двосторонній меч, вона може виникнути як при багатстві і достатку, так і при бідності.

За недавніми оцінками Світового Банку багатства, які корумповані африканські лідери приховували в європейських банках, складають кілька

мільярдів доларів США. Жоден з цих лідерів не схожий на жертву бідності. Все ж, грабуючи національну скарбницю, ці африканські лідери, безсумнівно, збільшили бідність своїх народів. Прийняття рішень з державних витрат підживлюється особистою корисливістю і підтримуються величезними хабарами від фірм у промислово розвинутих країнах без найменшої турботи про благо країни і її народу. Усе це впливає на хід соціально-економічного розвитку суспільства. Тому корупцію можна скоріше розглядати як причину бідності, а не її результат.

Особи, чії корупційні дії найбільш згубні для держави, порівняно нечисленні, і їхня діяльність може або не може бути очевидна для простих громадян. Але корупція, з якою люди постійно зіштовхуються в повсякденному житті, часто є результатом тієї чи іншої форми бідності.

У найбільш бідних країнах - часто з корумпованою верхівкою - спостерігається явна нездатність уряду платити чиновникам зарплату на рівні прожиткового мінімуму. Справді, найчастіше держава просто не в змозі робити цього. Тому неадекватна винагорода державних службовців широко вважається тією причиною, що сприяє розвитку корупції, якщо не у всій системі, то, принаймні, на нижчому її рівні.

Міф про культуру. Одним з видів виправдання хабарництва є так званий "культурно-релятивістський" доказ. У розвинутих країнах часто стверджують, що корупція є частиною "культури" багатьох країн що розвиваються. Той факт, що люди в окремій країні можуть терпимо відноситися до отримання невеликих сум за надання офіційних послуг (наприклад, за видачу дозволів, ліцензій і т.д.) не обов'язково означає, що вони схвалюють це; може бути просто виходить так, що суспільство "сприймає це як найбільше придатний спосіб одержання бажаних чи потрібних речей... [будь-який] такий підхід поступово може бути підірваний ростом цін... чи різко зруйнований, як тільки споживачі зрозуміють, що основні дефіцити створені штучно або більш бажані альтернативні процеси дійсно можливі".

Проте можна поставити запитання про те, чому у всіх країнах, розвинутих і тих, що розвиваються, видані закони боротьби з корупцією, якщо вона - "частина їхньої культури"? Можна також запитати, чому народи Філіппін і Бангладеш повстали проти озброєних до зубів військових для скинення корумпованих лідерів? Дані події навряд чи відповідають популярному сприйняттю корупції як "частини культури".

У деяких випадках корупція може відбивати звичаї, нав'язані культурі іноземною державою. Індонезія задихається від корупції. Проте, деякі письменники відзначали, що даний феномен був породжений не індонезійцями, а голландською Східно-Індійською компанією. Співробітникам компанії "не доплачували і вони були готові піддатися будь-якій спокусі, що з'являлася в результаті поєднання слабкої місцевої організації, надзвичайних можливостей для торгівлі і майже повної відсутності чеків із батьківщини. Чиновники збагачувалися, грабуючи компанію.

В яку ціну системи етики поведінки? Світове співтовариство традиційно уникає обговорення питання про корупцію або прикидається, що її не існує, або вважає її чужою проблемою. Зараз ця тема відкрита. Табу знято. Справді табу було розбито вщент, імовірно, найбільш відкритим способом під час зустрічі на вищому рівні керівників американських країн у грудні 1994 року. У Плані Дій, затвердженому на зустрічі, уряди зобов'язалися:

- сприяти відкритому обговоренню найбільш значних проблем, що стоять перед урядами, і встановлювати пріоритети реформ, необхідних для того, щоб дії уряду були гласними і підзвітними;
- забезпечити належний контроль за виконанням урядами своїх функцій шляхом посилення внутрішніх механізмів контролю, включаючи органи дізнання і примусу у відношенні корупційної діяльності і забезпечення доступу суспільства до інформації, необхідної для детальних перевірок ззовні;
- установити норми визначення зловживання службовим становищем державними службовцями, а також вжити ефективних заходів проти незаконного збагачення, включаючи суворе покарання для тих, хто використовує службове становище в корисливих цілях;
- призвати уряди усього світу прийняти і посилити заходи проти хабарництва у всій міжнародній фінансовій і комерційній діяльності в північній півкулі;
- розробити механізм співробітництва в правовій і банківській сферах для забезпечення швидкого й ефективного реагування під час міжнародного розслідування справ про корупцію;
- вважати пріоритетним посилення урядових постанов і забезпечення збору податків, керування правосуддям, законодавством, процесом виборів;
- виробити на основі діючих договорів і національного законодавства загальний підхід до проявів корупції (як у державному, так і в приватному секторі), що охоплював би видачу і переслідування в судовому порядку обвинувачуваних осіб за допомогою розробки нової загальної угоди чи нових засобів у рамках існуючого міжнародного співробітництва.

Ці й інші заходи не означають того, що скорочення корупції є кінцевою метою, це - засіб досягнення більш широкої мети - формування ефективного, чесного і діючого уряду. Лідери боротьби з корупцією стурбовані не тільки корупцією як такою, але і її впливом на суспільство. Тому важливо оцінити витрати, що наносить корупція і зрозуміти те, що її неможливо ліквідувати цілком і відразу. З огляду на багато обставин, буде просто занадто дорого ліквідувати корупцію взагалі. У деяких випадках можуть знадобитися бюрократичні повноваження для підвищення ефективності управління, а жорсткість примусових заходів і залякування може виявитися занадто дорогим. Також надзвичайно важливо визнати, що деякі політичні аспекти не будуть результативні, якщо їх проводити в життя ізольовано від інших супутніх аспектів політики. Більш того, розширений соціальний контекст обумовить посилення впливу різноманітних політичних аспектів.

Отже, мета полягає не в досягненні повної чесності або прийняття повторюваних заходів, а в підвищенні рівня етики поведінки і порядності уряду в цілому. Необхідно зробити упор на одержанні відповіді на питання, від чого і де процвітає корупція і розробити належну систему і процедури її запобігання і стримування. Система етики поведінки є практичним способом запобігання збиткам, які наносяться корупцією державним інтересам, так і способом підтримки середовища, у якому підвищується якість прийняття офіційних рішень.

Створення основ: середовище чесності в суспільному житті. Що суспільство вправі очікувати від своїх керівників? У тому випадку, якщо самі керівники реформ нечесні, зусилля, спрямовані на боротьбу з корупцією, можуть потерпіти крах, а прихильність суспільства реформам завагатися. Однак, чесність - це ще не кінцева мета, скоріше, це - шлях, що веде до надання суспільству послуг, що воно вправі одержати від тих, хто ними керує.

Комісія Нолана (Великобританія, 1995 рік) запропонувала 7 принципів, які застосовуються до всіх аспектів громадського життя:

1. **Безкорисливість:** Державні посадові особи повинні приймати рішення тільки з погляду суспільних інтересів. Вони не повинні робити цього з метою досягнення фінансової чи іншої матеріальної вигоди для себе, своєї родини чи друзів.
2. **Непідкупність:** Державні посадові особи не повинні ставити себе у фінансову чи іншу залежність від зовнішніх осіб або організацій, що можуть вплинути на виконання ними професійних обов'язків.
3. **Об'єктивність:** При здійсненні державних повноважень, включаючи призначення на державні посади, надання контрактів чи висування на одержання нагород, державні посадові особи зобов'язані робити гідний вибір.
4. **Підзвітність:** Державні посадові особи підзвітні суспільству за прийнятті рішення, їхня служба повинна бути відкрита для самих ретельних перевірок.
5. **Відкритість:** Державні посадові особи повинні бути у вищій мірі відкритими в плані рішень і дій, що здійснюються. Вони повинні постійно обґрунтовувати свої рішення, з не надавати інформацію лише тоді, коли цього вимагають інтереси широких мас.
6. **Чесність:** Державні посадові особи зобов'язані обнародувати будь-які особисті доходи, що мають відношення до їхніх суспільних обов'язків і вживати заходів для розв'язання будь-яких конфліктів, що виникають у процесі захисту суспільних інтересів.
7. **Керівництво:** Державні посадові особи повинні пропагувати і підтримувати ці принципи, особисто керуючи цим процесом і демонструючи особистий приклад.

Встановлення і підтримка непідкупності в суспільному житті і на державній службі вимагає наявності багатьох складових, включаючи: законодавство, правила і кодекси поведінки; суспільство, чії релігійні, політичні і соціальні цінності мають на увазі чесність політиків і чиновників;

наявність почуття елітарності серед вищих державних службовців; політичне керівництво, що серйозно сприймає державну й особисту мораль.

Усі разом, ці елементи стверджують і виховують етичну традицію громадського життя і таке етичне оточення, у якому, по загальному припущенню, політики і чиновники будуть чесними. Також передбачається, що в такому середовищі закони і методи розслідування і ведення дізнання досить ефективні для того, щоб зробити ризикованим і дорогим порушення законів, хабарництво і шахрайство.

6.3. Реформи програм і антикорупційних заходів

Реформи програм і антикорупційних заходів. Державні програми, що бувають корупцією, іноді можна реформувати шляхом їхньої переробки. Перша можливість - це ліквідація самої програми. У багатьох країнах існують правила й інструкції, що навіть при чесному керуванні не задовольняють широким суспільним вимогам. Можна і потрібно зупинити їх дії. Інші програми можуть зіграти цінну роль у добре налагодженій державі, але вони малоефективні там, де корупція є вродженим явищем.

Друге, основну мету програми можна зберегти, але в зміненому виді, для полегшення контролю над реалізацією програми. Наприклад, якщо мета програми полягає в збільшенні ефективності економіки, то реформи могли б створити легальні ринкові схеми. Але спрощення системи (тобто скорочення етапів одержання урядових підтверджень і платежів за поставлений товар) не завжди приводить до скорочення корупції, особливо, якщо правила дуже жорсткі. Бюрократична жорсткість часто породжує протиправну поведінку з боку як державних службовців, так і постачальників. Тому спрощення буде працювати тільки в тому випадку, якщо воно не занадто доволіно, і якщо вищі чиновники або незалежні правозахисники енергійно впроваджують антикорупційні заходи. У процесі приватизації, при передачі державних підприємств приватному сектору також існують можливості приборкання корупції просто тому, що в приватному секторі методи бухгалтерського обліку і необхідність працювати на прибуток є сильними стимулами для керівництва, для здійснення внутрішньої антикорупційної стратегії. Деякі прихильники приватизації доходять до суперечок про те, що приватизація - засіб приборкання корупції. Однак інші розглядають процес приватизації як молоток для колки горіхів: підставою антикорупційної реформи повинні служити розумні соціальні, економічні і політичні мотиви, що сприяють процесу приватизації на місцях. Крім того, може існувати небезпека створення шляхом приватизації монополії в приватному секторі (наприклад, у водопостачанні й в інших важливих суспільних сферах), у той час, як корупція на нижчому рівні може бути знищена, при цьому можливо виникнення інших зловживань.

Якщо корупція є результатом малої користі від проведеної програми, можливе розширення її масштабів, що перетворить її в ініціативу з надання права. Однак усунення недоліків не обов'язково ліквідує корупцію. Чиновникам

усе ще потрібно буде вирішувати, хто саме підходить для участі в програмах. Тому з боку уряду буде потрібна вказівка чітких стандартів, які можна буде легко оцінити людям з боку. Якщо положення програми чітко конкретизовані як за часом, так і за характером, і держава готова відстоювати ці права, малоімовірно, що будуть вимагати і платити хабара. Реформи повинні відповідати можливостям країни.

Залучення громадськості. Там, де справжнім зусиллям у боротьбі з корупцією не супроводжує успіх, завжди відсутня одна складова - залучення громадськості. Багато людей у суспільстві зацікавлені в ефективній системі дій проти корупції, включаючи приватний сектор, релігійних лідерів, пресу, професійні організації і, звичайно ж, звичайних громадян, які щодня страждають від корупції.

Ясно те, що громадськість відіграє дуже важливу роль в успішній антикорупційній стратегії. Деякі шляхи рішення проблеми пов'язані безпосередньо із самою громадськістю, наприклад, ліквідація суспільної байдужості чи терпимості до корупції. Сама громадськість може складати частину проблеми. Думка про те, що державна діяльність може відбуватися у вакуумі просто не витримує критики. Часто якраз саме населення платить хабара. Питання дружніх відносин між приватним і державним сектором також є джерелом виростання великої корупції, коли платяться величезні хабарі.

Таким чином, будь-які спроби розвитку антикорупційної стратегії, без залучення громадськості - це ігнорування одного з найбільш потенційно корисних і могутніх знарядь. Звичайно, у багатьох країнах, де корупція - звичайне явище, громадськість слабка, байдужа чи знаходиться лише на ранній стадії мобілізації й організації. Однак це не є достатньою причиною для ігнорування ролі громадськості, оскільки саме залучення суспільства, що народжується, додає сили і забезпечує стимули для подальшого розвитку стратегії у боротьбі з корупцією.

Демократичний процес. Політика - це протиборство інтересів, замасковане під змагання принципів. (Амброз Біерс. Щоденник Чорта, 1911).

Обраний державний парламент знаходиться у центрі будь-якої системи етики поведінки, заснованої на демократичній підзвітності. Його задача проста - виражати суверенну волю народу через обраних ним представників, які від імені народу вимагають від голови парламенту щоденної звітності.

Сучасний парламент, має стояти на сторожі народу, представляючи його і приймаючи закони, знаходитися в центрі боротьби за організацію і підтримку нормальної влади і боротьби з корупцією. Для досягнення ефективності в реалізації такої ролі парламент повинний складатися з чесних людей.

Обрані народом парламенти є суттю демократії, сама ж демократизація являє собою можливість контролювання системної корупції, відкриваючи дії державних чиновників для суспільного контролю і забезпечуючи їхню підзвітність. Існує думка, що демократії краще, ніж інші політичні системи, здатні стримувати корупцію за допомогою системи стримувань і противаг, а також інших важливих механізмів підзвітності. Вони скорочують таємність,

монополізм і надмірну свободу дій. Але вони не гарантують наявності чесного і відкритого уряду, а також не знищують корупцію. Вони лише зменшують її масштаб, значущість і поширеність.

Контроль за гідною поведінкою парламентаріїв. Будучи обраними, парламентарії повинні бути підзвітні в плані виконання своїх обов'язків. Розгляд із зловживань службовим становищем і перевірка майна, доходів, боргів і ділових інтересів парламентаріїв надзвичайно важливі, утім, це відноситься і до всіх інших чиновників. Однак існують два особливо важливих у відношенні парламентаріїв додаткових елементи. Перше, коли парламент створює закон, часто він один залишається його суддею. Виборці можуть бути незадоволені, чуючи доводи парламентаріїв на користь конфіденційності при зведенні розкриття інформації до рівня, що суспільство сприймає як безрезультатний, а також із приводу відсутності ентузіазму у вживанні заходів по забезпеченню етичної поведінки.

Друге, закон і кодекс керівництва встановлюють лише "мінімальні" норми поведінки. Небажання частини впливової більшості законодавчої влади працювати гласно не слід розглядати як перешкоду для тих, хто дотримується протилежних поглядів. Справді, може вийти політичний розрив через навмисні дії і виклик, кинутий опонентам, про необхідність дотримуватись чесності і відкритості в спілкуванні з виборцями.

Відкликання членів парламенту виборцями. У вік звітності суперечки спрямовані на те, чи можуть окремі виборці мати право формально відкликати члена парламенту, чи, принаймні, зажадати повторних виборів у тому випадку, коли він чи вона втратили їхню довіру.

Не дивно, що пропозиція одержала слабку підтримку з боку політичних партій і, звичайно, можна побачити, яким образом, в окремих сценаріях, даний процес може бути дестабілізуючим, особливо, коли адміністрація має незначну більшість. Менш ризиковану пропозицію здійснили в Танзанії, де виражалося занепокоєння з приводу нечастої появи парламентаріїв у виборчих округах. Було запропоновано поставити в обов'язки парламентаріїв відвідування своїх виборчих дільниць з метою проведення консультацій з виборцями в тих випадках, коли визначене число зареєстрованих виборців звернулося з проханням до спікера парламенту.

Імунітет і привілеї. Імунітети і привілеї завжди необхідні для захисту законних прав вищих державних чиновників. Наприклад, було б неправильно, якби суддя ніс особисту відповідальність у ході судового засідання за збиток, нанесений у результаті помилки в законі. Навпроти, ефективним засобом є апеляції і привілеї полегкості.

Звичайно, втягнення політиків у нескінченні судові позови приватного характеру або перехресний допит глави держави в камері в'язниці за примхою сторони, що дає показання, суперечили б суспільним інтересам. У виняткових випадках парламентарії повинні володіти недоторканністю, щоб вони мали можливість виконувати свою роботу якісно для зняття корумпованої адміністрації. Проте, найбільш важливим є точне визначення імунітетів і

привілеїв, оскільки вони применшують принцип рівності перед законом і підривають норми права. Будь-які надані імунітети і привілеї не повинні дозволяти корупції ховатися за межами досяжності органів примусу, і вони повинні припиняти діяти при відході чиновника з займаної посади (за винятком тих випадків, коли добровільно виконуються офіційні дії). Якщо імунітет переживе посаду, це буде на руку корупції.

Запитання для самоперевірки:

1. В чому суть актуальності боротьби з корупцією?
2. Наведіть визначення поняття «корупція».
3. Чи є корупція «частиною стилю життя» в Україні?
4. Чи є корупція «культурним спадком» України?
5. Назвіть основні способи «корупції»?
6. Дайте поняття «хабарництво», «здирництво», «шахрайство».
7. Які причини породжують корупцію?
8. Які дії пропонують країни Америки для боротьби з корупцією?

Література:

1. Аппель А.Л. Как появляются «грязные деньги». – М.: Бизнес-пресса, 1999.
2. Ведерникова О.Н. Предупреждение коррупционного и иного противоправного поведения судей: опыт России и США // Организованная преступность, терроризм и коррупция. Криминологический ежеквартальный альманах. – Вып.1. – М.: Юристь, 2003.
3. Верин В.П. Преступления в сфере экономики. – М.: Дело, 1999.
4. География «чистого» бизнеса (о докладе ОЭСР об отмывании денег) // Журнал «Эксперт». – 1998. - №7.
5. Енютина Г.Е. Коррупция в судебных органах // Организованная преступность, терроризм и коррупция. Криминологический ежеквартальный альманах. – Вып.1. – М.: Юристь, 2003.
6. Козырин А.Н., Шепенко Р.А. Конкуренция на международных рынках и антидемпинговое регулирование. – М.: Спарк, 1999.
7. Кривобоков В.А. Коррупция вчера и сегодня. – Харьков: Фолио, 2001.
8. Крылова Н.Е., Серебренникова А.В. Уголовное право современных зарубежных стран (Англия, США, Франция, Германия). Учеб. пособие. – М.: Зерцало, 1997.
9. Ларичев В.Д. Организованная преступность в сфере экономики. // Организованная преступность, терроризм и коррупция. Криминологический ежеквартальный альманах. – Вып.1. – М.: Юристь, 2003.
10. Мельник М.І. Корупція – корозія влади (соціальна сутність, тенденції та наслідки, заходи протидії). Монографія. – К.: Юридична думка, 2004.

11. Мельник М.І., Редька А.І., Хавронюк М.І. Науково-практичний коментар Закону України «Про боротьбу з корупцією» / За ред. М.І. Мельника, - К.: Атіка, 2003.
12. Міжнародні правові акти та законодавство країн про корупцію. / Упорядник: М.І. Камлик та ін. – К.: Школяр, 1999.
13. Моральный кодекс торговли оружием. // Журнал «Эксперт». – 1998. - №20.
14. Осмаев И.Б. Международные и национальные средства борьбы с отмыванием преступных доходов. – М.: Издательство Российского университета дружбы народов, 1999.
15. Отмывание денег через партийные фонды во Франции. // Журнал «Эксперт». – 1998. - №30.
16. Пеппер Джон. Практическая энциклопедия международного налогового и финансового планирования. – М.: Инфра-М, 1999.
17. Портер М. Конкуренция. – М.: Издательский дом «Вильямс»; СПб.; М.; К., 2000.
18. Протидія відмиванню доходів, здобутих злочинним шляхом. Збірник Нормативно-правових актів, міжнародних документів, коментарі. – К.: Атіка, 2003.
19. Системы общегосударственной этики поведения. Пособие транспаренси интернешнл. / Ред. Джереми Паупа. - Берлин, 1996.
20. Фондовый рынок. – 2007. - №1.
21. Швейцарские банки против притока «грязных денег». // Журнал «Эксперт». – 1998. - №14.

Тема 7

Довіра у відносинах і конфлікт інтересів

План

1. Використання силового ресурсу: насилля та примус.
2. Конфлікти інтересів.
3. Секретність та шпіонаж.

7.1. Використання силового ресурсу: насилля та примус

Фізичні можливості, навички, організаційні і технічні рішення, які приводять до появи форми нерівності, тобто до переваги однієї групи над іншою (або іншими) – називається силовим ресурсом. Силовий ресурс дає можливість напряму впливати на поведінку індивідів і груп, контролювати дотримання правил колективного життя.

Чому силовий ресурс і відповідні йому форми влади і інституціоналізації слід визнати найбільш важливими? Головну роль силового ресурсу можна обґрунтувати наступними обставинами. По-перше, він необхідний для забезпечення безпеки, а тим самим і для забезпечення можливості будь-якої іншої діяльності. Інші форми діяльності (включаючи економічну і духовну) неможливі, якщо співтовариство не наділено здатністю мобілізувати достатні силові ресурси для стримання погроз, забезпечуючи безпеку, створюючи сприятливе середовище для „мирної праці”. По-друге, застосування сили є самим крайнім, переконливим і кінечним засобом впливу і рішення проблем. Якщо інші форми або засоби рішення суперечностей неефективні, то сторони завжди можуть опертися на останній і рішучий засіб – насилля. В-третьє, у багатьох ситуаціях економічний і нормативний ресурс має цінність не сам по собі, а як засіб доступу до силового ресурсу, як засіб мобілізації або, навпаки, стримання насилля.

Специфіку силового ресурсу зручно починати з виділення двох способів його використання: насилля і присилування. Насилля – це застосування сили, яка несе явну і безпосередню шкоду майну, здоров’ю або життю. Присилування, навпаки, припускає використання сили без її фактичного застосування, тобто у вигляді демонстрації або погрози для того, аби заставити кого-небудь діяти певним чином (включаючи утримання від певної дії). В насиллі вбачають розхід сили для досягнення безпосереднього руйнівного ефекту. На відміну від цього, присилування припускає швидше потенційне, ніж дійсне насилля, тобто його використовують у вигляді погрози або обіцяння; присилування направлено на чітку майбутню поведінку, а не на фізичну цілісність людини або майна. Присилування припускає збереження силового потенціалу, а той час як насилля – його інтенсивне витрачання.

Примус. Примус – це управління людьми і компаніями за допомогою сили або погрози. Це поняття визначають як «присилування силою, зброєю або погрозою». Присилування може бути фізичним, або реальним: у тих випадках, коли фізичну силу застосовують, аби змусити людину здійснити яку небудь дію проти її волі, або імпліцитним, або легальним, - наприклад, коли одну сторону, за допомогою її підкорення іншій стороні, заставляють зробити те, чого вона за своєю доброю волею відмовилася б зробити. Силою часто є погроза застосування адміністративних заходів у відношенні більш слабкої сторони, наприклад погрози відмови у просуванні по службі, звільненні або компрометації особи, яка працює у певній сфері. Людину можуть присилувати здійснити дії, які суперечать її особистим переконанням. Присилування може бути застосовано і стосовно до компаній – наприклад, фірму, яка займається роздрібною торгівлею, можуть заставити продати певні продукти, для того аби отримати інші, більш потрібні їй продукти.

Обман (введення в оману). Обман – це маніпулювання людьми і фірмами за допомогою надання їм неправдивої інформації. Обман – це „акт введення в оману, навмисне введення в оману хибними словами або обманними діями... Свідомо зроблена за відомо хибна заява або демонстрація, яка прямо

або непрямо відноситься до наявних або до минулих фактів”. Така безчесна поведінка є одним із самих розповсюджених порушень етики. Введення в оману включає в себе викривлення або фальсифікацію даних досліджень або звітності, недобросовісну рекламу або завідомо хибне надання продуктів. Обманом також є надання викривлених даних про витрати, які не відповідають реальній оцінці експлуатаційних якостей продуктів і хибні дані про фінансовий стан компаній. Поняття „обман” охоплює широке коло діянь – від дрібної, безбідної брехні, яка, можливо, не причинить особливої шкоди, до вишуканих схем обману, здатних привести до великої економічної або фізичної шкоди, включаючи загибель людей.

Випадок з авторемонтними центрами компанії Sears – класичний приклад введення в оману. Оскільки більшість людей має досить обмежені уявлення про механічну будову і про роботу їх автомобілів, то при необхідності відремонтувати машини їм приходиться покладатися на поради інструкторів із ремонтних центрів. Працюючим в компанії Sears інструкторам із технічного обслуговування були запропоновані такі економічні стимули, які сприяли збільшенню продажі запасних частин. Тому вони наполегливо рекомендували робити багаточисельні заміни частин, які насправді не потребували ремонту. Клієнтів вводили в оману, і вони погоджувалися на виконання великого обсягу ремонтних робіт, аніж того вимагав стан їхнього автомобіля.

Ресурси і конкуренція. Які ресурси, необхідні для виробництва охорони і безпеки? Згідно з дослідженням Д.Гамбетті, такими є інформація, насилля і репутація. Однак слід розпочати із специфічних соціальних зв’язків, або організаційного ресурсу. Охоронні підприємства формуються на основі вже існуючих соціальних мереж або організацій, всередині яких присутній більш високий рівень довіри і солідарності, а також специфічні навички. Прикладами такого ресурсу є етнічні або сімейні мережі, спортивні мережі і організації, військові та міліцейські організації, злочинні мережі і субкультури. В багатьох випадках охоронні підприємства не створюються з „нуля”, а використовують вже існуючу соціальну організацію, яка пристосовується для виконання інших завдань. Разом з тим, зрозуміло, це має бути організація, учасники якої наділені навиками і соціалізацією, а також мають пряме відношення до охоронної діяльності, перш за все інформаційними і фізичними.

Мафія має знати якомога більш про своїх клієнтів, бізнесі, проблемах, суперечностях, нових проектах, про те, хто з ким працює, і т.п., тобто мати якомога більш повну інформацію про те, що відбувається „на її території”. Збір інформації складає основну частину її повсякденної діяльності. Мафія – сама джерело інформаційної асиметрії, як і будь-яка спецслужба: вона прагне знати все про інших і не відкрити нічого про себе або відкрити лише те, що вважає доцільним. Важливим ресурсом будь-якого сучасного охоронного підприємства є база даних, яка містить інформацію як про інші охоронні підприємства і їх персонал, так і про господарюючих суб’єктів.

Зрозуміло, центральним елементом будь-якого охоронного підприємства є соціально обмежена фізична сила. Але на практиці працює не тільки не

стільки сила, скільки репутація. В тій сфері, де використання сили має первинне значення, репутації будуються на основі відносин, відмінних від комерційної надійності. Поняття „репутація рішучості” (reputation for resolve) приписується силовим організаціям, перш за все державним. Вона говорить про міру готовності застосувати силу у випадку конфлікту або для захисту своїх інтересів і власне визначає здатність стримувати інші погрози. Репутація рішучості належить сфері відносин між власниками засобів насилля і не має безпосереднього зв'язку з клієнтами або покупцями. Вона виникає на основі прецедентів рішучого, послідовного і успішного застосування сили і відрізняється від комерційної репутації, що належить області „мирних” економічних відносин. Формально і та, і інша є репутацією в тому сенсі, що являють собою визначену віру в те, що хто-небудь має деяку усталену властивість, неодмінно підтверджене минулою поведінкою, яка використовується для передбачення майбутньої поведінки. Але на відміну від звичайної комерції, де колективна віра клієнтів – основне джерело репутації поставника яких-небудь товарів, в сфері силових відносин, в охоронному бізнесі, зокрема, клієнти відіграють другорядну роль. Тут репутація виникає в процесі стратегічної конкуренції, а не за рахунок відносин з клієнтами. Для мафії, держави на міжнародній арені або для іншої організації, наділеної можливістю використовувати силу за свій розсуд, їх комерційна репутація як поставника охоронних послуг буде залежати від репутації рішучості і других якостей, які забезпечують надійне стримування потенційних небезпек.

Важливість репутації полягає в тому, що вона дозволяє на пряму економити витрати на виробництво безпеки. Від власника репутації не вимагається постійного застосування сили або інших активних дій, оскільки її репутація – це вплив на очікування інших, ефект стримування.

Контракт працевлаштування створює зобов'язання як для працівника, так і роботодавця. В основному працівник обмежується обіцянкою віддавати чесну щоденну працю за справедливу щоденну винагороду. І хоча це насправді так, цей факт не є ні достатньо чітким, ні безумовним зобов'язанням працівника перед фірмою.

7.2. Конфлікти інтересів

Силове підприємництво і захоплення підприємств. Характерною рисою періоду 1999-2005 і 2006-2007 рр. стали гострі корпоративні конфлікти, недружні поглинення, силові захоплення підприємств – те, що мовою економічної публіцистики називають „переділом власності”. Він самим безпосереднім чином пов'язаний з силовим підприємництвом. Тож одночасно із ліберальною ідеологією правової держави інтенсифікувалися комерційне використання силових і адміністративних ресурсів держави для масштабного перерозподілу економічних активів на користь обмеженого числа фінансово-промислових груп.

Це явище можна означити як четвертий перерозподіл власності. Нагадаємо попередні три. Перший етап: 1988-1991рр. – період прихованої приватизації, коли директори державних підприємств сформували кооперативи, які дозволяли перенаправляти збувані і фінансові потоки і отримувати вигоду від використання активів, формально належні не їм, а державі. До початку масової приватизації держава фактично вже не володіла тим, що збиралася приватизувати. Другий етап: 1992-1995 рр. – період ваучерної приватизації, в результаті якої фактичні власники, так звані інсайдери (директорат і трудові колективи) отримали юридичні права власності. Близько 60% активів належало трудовим колективам, причому значні пакети були „розпилені”; приблизно 30% залишалося у держави, а інші перейшли до зовнішніх інвесторів. Ці пакети, які держава часто передавала у довіритель на управління приватним особам, а також невеликі долі зовнішніх інвесторів стали потім важливим ресурсом для захоплення підприємств. Третій етап: 1996-1997 рр. – залогові аукціони, в результаті яких були приватизовані крупніші сировинні підприємства на користь невеликого числа груп, наближених до влади. В результаті почали швидко формуватися крупні інтегровані бізнес-групи, які до кінця 1990-х років набрали значні фінансові ресурси і вплив для подальшої експансії.

Четвертий етап розпочався приблизно в 1999 році. Передпосилки і мотиви для масштабних силових захоплень підприємств створювалися протягом 1990-х рр., а можливості надавалися в результаті появи відносно дешевих (відносно покупки прав власності через фондовий ринок) інструментів у вигляді державної судової і правозастосовної системи. Завдяки використанню в судах і арбітражних судах цих законів та залучення силових організацій для виконання відповідних рішень тисячі підприємств, включаючи крупні добувні і обробні підприємства, які складали основу промисловості держави, змінили власників і менеджмент. Іншими словами, стимули для перерозподілу активів слід відрізняти від способів і засобів, за допомогою яких це було здійснено на практиці.

Для теми посібника важливо те, що структурна слабкість держави і відповідно широка участь державних підприємств у силовому підприємництві визначили специфіку протікання корпоративних конфліктів, злиттів і поглинень, надавши їм характер силових захоплень.

Можна виділити наступні стимули і передумови перерозподілу економічних активів. По-перше, підсилені після закладових аукціонів крупні бізнес-групи починали створювати вертикально інтегровані або галузеві холдинги. Вони прагнули до того, аби стабілізувати повторювані і критично важливі трансакції, об'єднуючи відносинами власності і єдиного управління ланцюжки від добутку сировини до відгрузки кінцевої продукції. Цьому заважали попередні власники, наприклад, власники якогось гірно-збагачувального комбінату, поставника вугілля коксованого або глинозему або титанової руди. Другий мотив – консолідувати підприємства галузі, металургійні, в єдиний холдинг.

З причин закритості акціонерних товариств і недорозвинутості фондового ринку захоплення підприємств за допомогою банкрутства або за рішенням якогось суду з використанням замовлених кримінальних справ, або прямого фізичного насильства був не лише дешевим, але часто єдиним способом заволодіння активами.

В-третьє, регіональна виконавча влада прагнула до укріплення регіональної, тобто намагалася перевести під свій контроль основні підприємства регіону, витісняючи зовнішніх кредиторів або акціонерів, а також нелояльних директорів. В четвертих, захоплення підприємств давали величезні можливості для короткотермінових доходів шляхом розпродажі активів, спекуляції, корпоративного шантажу і т.ін.

Серйозним стимулом до перехоплення управління, а це і є основна складова захоплення підприємства, стала ситуація з реалізацією прав власності. В умовах непрозорої діяльності підприємств основні вигоди реалізуються через текуче управління і прийняття рішень – в чималому через тіньові схеми, підставні компанії, фіктивні ціни і показники. В таких умовах легко знизити прибутки і не виплачувати дивіденди, вивести активи або не виконувати інші зобов'язання перед інвесторами. Тому для інвестора, який не приймає участі в управлінні, значно підвищується ризик інвестицій і знижується прибутковість. Інвестиції, відповідно, вимагали участі в управлінні підприємством. Звідси стимули до перехоплення управління і, навпаки, боротьба за те, аби будь якою ціною зберегти управлінський контроль, готовність піти на крайні заходи.

Як же відбувається силове захоплення підприємств за допомогою банкрутства? Першим завданням сторони, яка здійснює захоплення, був збір інформації про об'єкт захоплення – власників, зв'язках, боргах, персоналіях, клієнтах і т.д. Вже на цьому етапі потрібні були послуги охоронних підприємств і служб безпеки, і навки буди або діючих співробітників МВС. Затим здійснювалися дії або із скупки боргів даного підприємства, або навіть попередження їх своєчасного повернення, аби потім створити умови для стимулювання процедури банкрутства. Далі необхідно було заручитися можливістю почати в суді розгляд справи про банкрутство, що вимагало або фінансових витрат, або так званого адміністративного ресурсу – впливу регіональної влади, яка неформально контролювала діяльність судів. Важливим моментом були швидкий розгляд справи і утвердження зарання вибраного зовнішнього управляючого, причому здійснення всіх процедур проводилося так, аби підприємство боржник не було інформовано про те, що відбувається. Після цього вимагалася не менш швидка зміна керівництва підприємством – прихід в головний офіс зовнішнього управляючого і перехват оперативного управління. Якраз тут вимагався силовий ресурс, в якості якого могли виступати регіональні підрозділи загонів спец. призначення МВС, охоронні підприємства або навіть члени організованих злочинних груп.

Відповідно після отримання і оформлення судового рішення зовнішні управлінці з групою силової підтримки захоплювали головний офіс, виставляли попереднє керівництво і змінювали охорону. Далі відбувався комплекс дій,

необхідних для зміни власників. Нове керівництво могло перенаправити фінансові, сировинні і збутові потоки захопленого підприємства через свої фірми або банки, після чого пропонувати попереднім власникам продати акції.

У випадку, якщо умови не приймалися і реєстр акціонерів був недоступний „захопникам”, могли слідувати більш жорсткі заходи впливу, такі, як відкриття кримінальної справи на попередніх власників. Хоча обґрунтованих підстав для відкриття справи могло і не бути, а сама справа в суді мала мало шансів, можливість залучити відділ з боротьби з економічними злочинами регіонального управління МВС до корпоративного захоплення давало можливість тимчасового оголошення у розшук попередніх власників або навіть їх арешту, а також обшуку та інших видів примусу для викупу акцій за низькою ціною.

Таким чином, успішного корпоративного захоплення підприємства вимагалось володіння комбінованим ресурсом, який давав можливість оперативного тлумачення законів і винесення судових рішень, виконання цих рішень у вигляді фактичної зміни менеджменту, створення тиску з метою передачі прав власності на вигідних умовах. Для цього необхідно було узгоджене використання наступного набору агентів:

- служб безпеки або охоронних підприємств, які поставляють необхідну для захоплення інформацію і які розробляли оперативні плани захоплення;
- корумпованих або залежних судових інстанцій для прийняття рішень про банкрутство і призначення тимчасового управляючого;
- озброєного контингенту для виконання рішення і фізичного захоплення підприємства (спец підрозділу або служби безпеки);
- державних органів, здатних здійснити примус та інші форми тиску для нейтралізації спротиву і для подальших дій з передачі власності (підрозділів органів внутрішніх справ, податкової міліції);
- підтримка регіональних властей або їх нейтралітет.

Інтерес фірми та інтерес працівника. Інтерес фірми не завжди збігається з інтересом працівника. Це не дивно, оскільки інтереси рідко повністю збігаються у будь-якій сфері життя. Взагалі робітники розуміють свій інтерес в отриманні максимально можливої винагороди за свою працю. Власник, з іншого боку, бачить свій інтерес в отриманні максимально можливої продуктивності від працівників та машин. Ось чому трудова угода є необхідна для визначення дійсних прав та інтересів обох сторін.

Конфлікти інтересів можуть бути або фактичними, або потенційними. В результаті певні вчинки, котрі не є очевидно шкідливі фірмі, можуть бути неетичними, тому що містять потенціал реального конфлікту інтересів або можливість зруйнування доброго стану справ у фірмі. Фактичний конфлікт інтересів виникає, коли працівники порушують трудові угоди, використовуючи свої посади в егоїстичних цілях, що суперечить інтересам фірми. Торговий посередник, котрий платить вищу, ніж необхідно, ціну поставнику, від якого отримав хабар, втягнутий у фактичний конфлікт інтересів. З іншого боку, сильна особистість, котра приймає великі подарунки, може ніколи не завдати

справжньої шкоди компанії, але індивід все-таки втягнений у потенційний конфлікт інтересів, оскільки більшості людей у таких ситуаціях важко зберегти свою незалежність в оцінках та діяти справді на користь компанії.

В конфлікті інтересів та питань, пов'язаних з ними, особливу увагу слід звернути на таке: позиції індивідів, що втягнуті у конфлікт; мету усіх сторін; впливи, потенційні та дійсні, на інші сторони, компанію та зовнішні інтереси; політику компанії, писану чи неписану.

Приклади. Менеджер рекламного бюро прилаштовує свої замовлення на постачання у друга, котрий повертає певний процент наприкінці кожного місяця. Ціни поставника зовсім прийнятні, але рекламне бюро в результаті платить дещо більше, ніж необхідно.

Менеджер бере хабар, здійснюючи заборонений трудовою угодою вчинок. Навіть якщо його дія не буде коштувати компанії грошей, він є порушником, оскільки співпрацює з тим, хто прагне отримати несправедливу перевагу, а саме: прихильне ставлення, котре базується не на якостях товару та цінах. Оскільки в результаті такої нелегальної угоди компанія справді втрачає гроші. Ми маємо справу з різновидом крадіжки, у кінцевому підсумку така діяльність порушує звичайний стан справ в економіці та заохочує інших діяти аналогічно.

Приклад. Агент по закупівлі навіть не розглядатиме пропозиції продавця, доки не отримає відповідного дарунка наперед. Часто він купує у продавця, котрий пропонує найкращі ціну, умови поставки та якість, але час від часу має справу з менш конкурентноспроможними компаніями з метою зберегти їх як вкладників у свій вакаційний фонд. Цей випадок містить не тільки хабарництво, а й здирництво.

Послідовна етика та правила багатьох компаній прагнуть мінімізувати потенційні конфлікти інтересів у відносинах як між поставником та виробником, так і між агентом та клієнтом. Наприклад, візьмемо типові правила компанії "International Harvester Company". Наступне суперечить інтересу Компанії:

б) ...якщо працівник або член його чи її найближчої родини отримає особисту вигоду від придбання товарів чи послуг, чи чогось іншого Компанією чи її філіями або отримає особистий прибуток від зроблених дій чи зв'язків, встановлених з використанням можливостей його чи її працівника Компанії;

в)...якщо працівник або член його чи її найближчої родини має будь-який інтерес, прямий чи непрямий, в будь-якій організації, котра має ділові стосунки з Компанією чи її філією, за винятком випадку, коли такий інтерес становлять цінні папери відомих корпорацій, що купують та продають на ринках цінних паперів, і коли такий інтерес не перевищує 1% акцій, котрі перебувають у вільному продажу, чи інших цінних паперів такої корпорації, та за винятком випадку, коли такий інтерес був повністю викладений у звіті президентові Компанії для визначення суттєвості такого інтересу та правомірності його продовження;

г)...якщо працівник працює як службовець, директор, працівник чи консультант в іншій компанії чи організації, котра є конкурентом Компанії, або прагне мати ділові стосунки із Компанією чи будь-якою її філією, за винятком випадку інформативності та дозволу президента Компанії такому працівнику працювати директором корпорації, яка має ділові стосунки із Компанією, при відсутності ситуації конкуренції”.

Іншими словами, керівники та працівники мають уникати фактичного порушення відносин довіри між ними та ситуацій, які можуть ослабити їхню незалежність в оцінках та діях.

Найважче вловити конфлікти, і фактичні, і потенційні, котрі постають не з причини прямого фінансового інтересу, але на основі дружби чи сімейних відносин. Проблема додатково ускладнюється, оскільки обидва ці чинники можуть часто бути законними в бізнесі.

Параграф „г” правил “International Harvester” визначає декілька ділянок, де робота за сумісництвом суперечить інтересам компанії. Хоча найбільші проблеми виникають, коли друга робота є в компанії, яка конкурує чи має справу з первинним власником, майже кожне „зовнішнє” працевлаштування може спричинити деякі потенційні конфлікти. У всякому разі друга робота забирає енергію, роздвоює ефективність та поділяє інтереси. Це не означає, що робота за сумісництвом є обов’язково неетичною.

Оскільки існує багато сумнівних ситуацій, чіткі правила компанії є корисними, якщо не абсолютно необхідними. Сумнівно, чи такі правила запобігають нечесності, але вони дадуть порядним людям конкретні норми, котрі можуть бути використані для формування своїх оцінок і для захисту від зовнішнього тиску. Принаймні працівники зможуть подати чітку причину відмови від сумнівних пропозицій.

Більшість неетичних випадків викликає порушення контрактів або порушення довіри у відносинах. Коли піратство має своєю метою крадіжку секретів або ослаблення конкурента, не виникає сумніву щодо неетичної суті такої дії. Справжні проблеми виникають у тих випадках, коли мотив не є достатньо чітко неетичним.

Коли піратство втягує особу у порушення формальної та явної угоди, воно неетичне взагалі. Проте, коли агент по найму та працівник тільки запитують про перегляд або розрив угоди, це може бути етичним, оскільки працівник не втрачає права на повторні переговори та на розрив угоди. Іноді трапляються випадки, коли теперішній власник виконав усю технічну частину трудової угоди, але порушив її дух. З погляду етики працівник за таких обставин є вільним щодо підписання нового контракту з новим власником. Юридичні аспекти, проте, повинні бути вивчені правником. Якщо усунути спроби нашкодити конкурентові, то ми віримо, хто етично вільний підписувати нову угоду.

Специфічні проблеми постають, коли існують не формальна угода чи контракт, а тільки нечітке розуміння того, що жодна зі сторін не має абсолютичних зобов’язань. Угоди про можливість (чи неможливість) працевлаштування, на

кшталт чорних списків, є соціально шкідливими, незаконними і потенційно несправедливими щодо працівників.

Хоча конкретна ситуація вимагає врахування справді великої кількості відповідних обставин, головне запитання залишається тим самим: „Чи я зобов’язаний тим людям, з якими маю справу?” Точне розуміння вимог трудової угоди є істотним, якщо на це запитання необхідно дати відповідну відповідь. Угода не дає всіх відповідей; потрібні додаткові запитання. „Чи мої очікувані кроки приведуть інших до неетичних вчинків? Навіть якщо мої дії етичні, чи існує достатня причина для ризику чи допущення шкоди іншим, наприклад, власникам акцій та конкурентам фірм, з котрими я мушу мати справу?”.

Оскільки інформація є все важливішою у бізнесі, секретність стає головною етичною проблемою. Використання внутрішньої інформації, зростання комерційного шпіонажу та розвиток методів захисту привернули увагу до проблеми контролю за інформацією.

7.3. Секретність та шпіонаж

Секрет - це знання, котрі особа має право і/або обов'язок не розголошувати. Найважливіші секрети породжують і право, і обов'язок. Ці "секрети з обов'язку" завжди викликають ситуації, в котрих розкриття інформації спричинило б серйозну шкоду або розрив контракту. Секрети поділяються на:

1. Природний секрет.
2. Обіцяний секрет.
3. Професійний секрет.

Під „природним секретом” мається на увазі знання чогось такого, що за своєю природою нанесе шкоду у випадку свого розкриття. Наприклад, власник, знаючи про кримінальне минуле працівника, розуміє, що розголошення цього факту ускладнить життя робітника. Доки не буде "достатніх підстав" розголосити інформацію, таке знання мусить бути прихованим. Цей обов'язок секретності існує незалежно від того, як була зібрана інформація, оскільки шкода від розкриття буде навіть тоді, коли відомості отримані етично.

Взагалі "секрет з обіцянки" містить природний секрет. Проте обов'язок тримати секрет постає не тільки з його природи, а й з обіцянки або угоди, котрими хтось себе зв'язав. Багато секретів у бізнесі є саме такими, оскільки вони постають із явних або неявних умов трудової угоди. Хоча такі секрети є зобов'язаннями без зв'язку з природою їхнього змісту, вони також можуть бути розголошеними, коли мовчання принесе більше шкоди, ніж добра. Працівник, що знає секрети компанії, може отримати дозвіл на їх розголошення для захисту невинної сторони від покарання або для захисту себе від несправедливого звинувачення.

"Професійний секрет" містить не тільки обіцяний та природний секрети, але стосується і тієї групи, що надає деякі особливі послуги суспільству.

Священники, лікарі, правники та бухгалтери можуть служити суспільству, тільки якщо люди відчують свободу давати їм винятково конфіденційну інформацію. Якщо бухгалтер розголошує секрети клієнта, то шкоди зазнає не тільки останній, а й уся система бізнесу внаслідок зменшення довір'я до неї. Ось чому тільки найсерйозніші причини можуть виправдати розголошення професійного секрету. Можливі навіть випадки, коли професіонал зобов'язаний ризикнути собою, аніж порушити довіру.

У всіх згаданих випадках будь-який з секретів може бути розголошений, якщо мовчання принесе більше шкоди, ніж добра. Проте є три зауваження. По-перше, навіть коли розголошення виправдане, воно має бути зроблене таким чином, щоб мінімізувати шкоду. Лікар компанії, котрий дізнався, що хтось має хворобу, яка передається контактним шляхом, зобов'язаний доповісти у відповідні інстанції, але не має права говорити про це іншим, аж поки не виникне необхідність захистити когось.

По-друге, ми можемо розкрити секрет, щоб захистити себе від відповідної шкоди, але не для набуття деякої переваги, на котру ми не маємо права. Отже, коли працівника звинувачують у невиконанні роботи, за яку насправді несе відповідальність його колега, працівник може розголосити факт, що його колега має проблеми з алкоголем. З другого боку, працівник буде неправий при розголошенні цього ж факту, якщо його єдиним мотивом було усунення конкурента від підвищення по службі. Слова "щоб захистити себе від відповідної шкоди" є важливими, оскільки принцип не виправдовує розголошення з будь-якої причини.

По-третє, секрет можна розголосити дією, як і словом чи жестом. Функціонер, котрий використовує внутрішню інформацію для особистої вигоди, розкривав секрет навіть через те, що не сказав своїй дружині, чому діяв саме так, а не інакше.

Природний або обіцяний секрет може бути етично розкритий, і коли особа, котрій буде нанесено шкоду, і/або особа, котрій була дана обіцянка, вільно дадуть дозвіл з вагомої причини.

Є секрети, котрі ми маємо "право, але не обов'язок" тримати у таємниці. Власник фірми може оприлюднити величину свого статку, якщо він чи вона цього забажають, але власник не зобов'язаний робити це за звичайних обставин.

Нарешті, існує інформація, котру особа не має обов'язку розголошувати, але котру можуть етичними та законними засобами шукати інші. Це той випадок, коли хтось володіє інформацією, але не має повного права на неї. Список замовників - це щось таке, що можна тримати для себе, але його може шукати і конкурент, не викрадаючи при цьому приватних паперів, не порушуючи неетичним чином правила приватного життя.

Згідно з трудовою угодою працівник обіцяє тримати в секреті інформацію, котра може зашкодити фірмі у разі свого розголошення. Коли працівник є службовцем або менеджером, він явно обіцяє захищати права акціонерів, чий інтереси представляє. Це чітко стосується сфери внутрішньої інформації.

Багато інформації доступно працівнику чи службовцю в силу його посади і повинно використовуватись на благо корпорації, а не для особистої вигоди. Наприклад, хтось знає, що компанія збирається придбати деяке майно. Якщо він купить це майно через підставну особу, а потім підніме ціни, то він використає ресурси корпорації проти самої корпорації. Така особа порушить також свій обов'язок зберігати таємницю, оскільки розкриє - сама собі в ролі представника персональних інтересів - інформацію, довірену йому як працівникові.

Іноді використання внутрішньої інформації шкодить не безпосередньо компанії, а теперішнім та майбутнім акціонерам. Так, директори та службовці компанії, котрі купують акції своєї фірми, бо знають про інформацію, що суттєво підніме вартість цих цінних паперів, здійснюють шахрайство щодо людей, у яких вони ці акції купують.

Якщо ці ж службовці поширюють чутки з метою знизити вартість акцій, щоб можна було купити їх за нижчою ціною, то такі працівники завдають шкоди не тільки продавцям акцій, а й компанії та всім її акціонерам, навіть якщо чутки правдиві.

Попередні розділи стосувались тих, хто сьогодні працює у компанії. Працівники, проте, покидають фірму, володіючи важливою інформацією. Яку частину інформації вони можуть використати чи продати іншим? Яку частину такої інформації конкурент може етично намагатися витягти з колишнього працівника?

Не можна використовувати чи продавати без дозволу інформацію, що є власністю колишнього роботодавця, інакше це буде крадіжка. Не можна використовувати чи продавати інформацію, котру особа сама погодилась не продавати і не використовувати після закінчення роботи. Так діяти - значить, порушувати угоду. Інші знання, котрі не є власністю колишнього роботодавця і не були предметом трудової угоди, можуть бути використані або продані працівником після свого звільнення з роботи. Іншими словами, торговельні секрети, за винятком двох згадуваних випадків, не стосуються питань етики після завершення строку трудової угоди.

На загал суспільство має вигоду від поширення корисних знань. Приховування такої інформації та виключне володіння нею дають можливість одним групам панувати над іншими.

Секретність та контроль над інформацією може бути дуже прибутковим, але суспільні наслідки цього суперечливі. Приховування знання, яке могло б знецінити нинішні продукти компанії, краде у суспільстві реальну вигоду. Приховування витрат може вберегти компанію від конкурентів, але секретність може також позбавити суспільство засобів, щоб судити про справжню ефективність фірми та справедливість її цін. Приховування планів про переміщення підприємства може на довгий час уберегти компанію від нарікань громадськості, але може залишити суспільство непідготовленим до глибокої кризи. Винятковість знання про нові ліки може допомогти компанії повернути видатки на дослідження та розробки, хоч компанія може спокуситися

запровадити дуже високі ціни на товар, котрий люди справді потребують.

Крадіжкою є купівля чи використання інформації без дозволу власника, на яку хтось інший має чітке право власності. Також неетично наймати працівника з метою отримання інформації, розкриття котрої заборонене угодою або котра є власністю іншого. Багато інформації в бізнесі звичайно не охоплено ні правами власності, ні угодами. У такому випадку етичні проблеми будуть стосуватися радше використаних засобів, ніж власне інформації.

Використання хабарів, крадіжок, зловживань та шахрайства є неетичним. Крім того, методи, котрі порушують приватність через використання "жучків для підслуховування" і подібних до них пристроїв, загалом мають бути засуджені. Проте, якщо абстрагуватись від права, котре може зробити дії незаконними чи неетичними, існують випадки, коли можна виправдати крайні заходи для захисту очевидних прав. Такі випадки мають бути нечастими, оскільки вони траплятимуться, лише коли бізнесмен має достатню причину вважати, що конкурент планував використати незаконні та неетичні засоби супроти нього. Іншими словами, має бути стан радше повної війни, ніж нормальної конкуренції. Треба сказати, що несправедливі та неетичні напади можуть так змінити дух змагальності, що чесний підприємець матиме достатні підстави для використання крайніх засобів, котрі були б неетичними за звичайної чесною конкуренції. Зауважимо, проте, що етика самозахисту чи торговельної війни вимагає, щоб атака була нечесною і всі нормальні способи захисту, такі, як суди, були використані перед тим, як застосовуються екстремальні дії.

Хоча більшість методів збору інформації, котрі використовують, насправді слід засуджувати, існують легітимні засоби збору інформації про конкурентів. Клієнти конкурента звичайно не зв'язані жодною формою секретності і є джерелом вагової інформації про продаж. Це ж справедливо щодо поставників, котрі знають про суми життєво важливих витрат на специфікації.

Звичайне спостереження без шахрайства і зловживань також видається прийнятним. Якщо дії конкурента відкриті настільки, що звичайний спостерігач їх зауважить, тоді зібрана інформація буде відкритою. Якщо ж конкурент хоче тримати речі в секреті, він мусить застосовувати відповідні методи, щоб зберегти свою приватність.

Власники також мають обов'язок тримати в таємниці велику кількість інформації про працівників. У деяких випадках цей обов'язок постає з причини особливо шкідливої інформації або тому, що вона була отримана за неявною згодою про обмежене використання. Записи про стан здоров'я, психологічні та психіатричні тести, секретні дослідження надійності та активності працівника - все підпадає під - згадане зобов'язання. Навіть якщо інформація була отримана етично, вона повинна використовуватися тільки етично. Вона повинна зберігатись у закритих файлах і бути доступною лише тим у компанії, хто її реально потребує для прийняття рішень. Крім того, така інформація не може бути розголошена публічно без дозволу працівника. Це означає, що інформація

не може передаватись майбутньому власникові або урядовим структурам без дозволу. Неетичні процедури можуть дати працівникові підстави для судового позову у порушенні приватності.

Запитання для самоперевірки:

1. Прийняття рішення. Яку роль в цьому відіграє силовий ресурс?
2. Визначте поняття «насилля», «присилування», «обман». В чому суть проблеми маніпулювання?
3. Назвіть критерії, які допомагають правильно визначити наявність маніпулювання у відносинах між людьми.
4. Розкрийте поняття «репутація рішучості».
5. Дайте визначення «силове підприємництво» і «рейдерство».
6. Проаналізуйте етапи приватизації державних підприємств і державного майна в Україні.
7. Чи збігаються інтереси фірми та інтереси працівників.
8. Що означає «конфлікт інтересів»?
9. Дайте визначення «секретна інформація». Які різновиди секретів Ви можете назвати?
10. Етичні, правові та фінансові наслідки «витоку інформації».

Література:

1. Волков В.В. Силовое предпринимательство: экономико-социологический анализ – М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2005.
2. Івченко О. Промислове (економічне) шпигунство: конкурентна розвідка й контррозвідка // Юридичний журнал. - 2003. - №7 (13).
3. Клебанов Л.Р. Защита конфиденциальной информации от преступных (террористических) организаций. // Организованная преступность, терроризм и коррупция: Криминологический ежеквартальный альманах. – М.: Юристь, 2003. – 2.
4. Козловски Петер. Этика капитализма. Эволюция и общество. - СПб.: Экономическая школа, 1996.
5. Кузьменко А. Розвідувальна діяльність як суспільно-політичне явище // Юридичний журнал. – 2006. - №3 (45).
6. Кузьменко А. Розвідувальна діяльність як явище сучасних міжнародних відносин // Юридичний журнал. - 2006. - №2 (44).
7. Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента – М.: 1992.
8. Рих Артур. Хозяйственная этика. – М.: Посев, 1996.
9. Скотт Д.Г. Конфликты. По пути их преодоления. – К.: Основы, 1991.
10. Субота Н. Конфіденційна інформація, що є власністю держави: вид інформації з обмеженим доступом чи засіб обмеження доступу до відкритої інформації? // Юридичний журнал. - 2003. - №9 (15).
11. Томас М.Герет, Ричард Дж. Клоноскі. Етика бізнесу – К.: Основы, 1999.

12. Цимбалюк І.М. Психологія спілкування. – К.: ВД „Професіонал”, 2004.
13. Чорний Євген. Конфліктний потенціал міжетнічних відносин. // Соціальна психологія. – 2003. - №2.

Тема 8

Чесність як етична сутність ділових відносин

План

1. Обов'язки власників підприємств та менеджерів: етичні аспекти.
2. Сигналізаторство: за і проти.

8.1. Обов'язки власників підприємств та менеджерів: етичні аспекти

Крадіжки. Великий інтерес викликає питання нечесності в офісах та на виробництві. Встановлено, що дрібні крадіжки коштують американському бізнесу мільярди доларів щороку. Хоч це неможливо підтвердити документально, у деяких випадках дрібні крадіжки речей в окремій фірмі вимірювались сотнями тисяч доларів. Агенти по закупівлі визнають, що в серпні вони роблять великі замовлення на олівці, записники т. п., оскільки з початком навчального року простежуються таємничі зникнення великої їх кількості. Іноді втрати є результатом організованої крадіжки; в іншому випадку вина падає на особу, котра використовувала поштову службу компанії для розсилання різдвяних поздоровлень. Працівник, котрий використовує чужу картку обліку робочого часу, та службовець, що використовує штат компанії для фарбування свого будинку, є однаково нечесні. Так чи інакше, крадіжка є серйозною проблемою моралі та бізнесу.

Етика визначає крадіжку як "брати те, що належить іншому, коли власник цього не бажає". По-перше, слово "інший" стосується і реальної, і моральної особи. Хоча компанія може видаватись неперсоніфікованою одиницею, тобто не є фізичною особою, все ж вона є юридичною особою з правом на свою власність. Врешті решт крадіжка у компанії є крадіжкою у реальних людей, таких, як власник, акціонери, колеги по роботі і власники страхових компаній.

Очевидно, крадіжки не існують, якщо, наприклад, справжній власник вільно дозволяє працівнику щось брати. Якщо він має на це право, то його бажання передає мені право власності. Власник фірми може давати постійно дозвіл на те, щоб брати додому дрібні порції продукту або навіть на приватне використання устаткування. Інколи дозвіл є явним; інколи він виражається у свідомій терпимості до звичок. Спосіб вираження того, що власник має готовність давати речі працівникам, не є важливим.

Однак працівники часто бачать готовність там, де її немає. Власник або менеджер може бути категорично проти такого незвичного "позичання", але нічого не каже, щоб не викликати невдоволення. У таких випадках мовчання власника не є згодою. Насправді він може шаленіти від обурення внаслідок крадіжки, що супроводжується дрібним шантажем. Якщо працівник має якийсь сумнів, нехай спитає дозволу. Якщо ж працівник сумнівається, запитувати чи ні, то це абсолютно чітке свідчення того, що він знає, що хтось заперечуватиме.

Водночас власник не має підстав заперечувати, якщо працівник бере те, на що має право згідно з угодою. Типовий випадок, коли власник не платить домовлену платню, а працівник, не маючи можливості виграти справу в суді, "просто бере" свою платню. Такі ситуації можуть виникнути стосовно додаткової до заробітної плати винагороди та умов праці.

Треба зауважити, що менеджери, котрі не є власниками, не мають необмежених прав давати майно компанії за звичайних обставин. Вони, зрештою, є тільки агентами. В результаті згода менеджера, який не має права відчужувати майно, є найчастіше не дозволом, а участю в крадіжці. Занадто багато людей бажають виправдати себе на основі того, що це є частиною гри, не усвідомлюючи, що гра може бути нечесною.

Зло криється не тільки в порушенні чийось прав власності, а й у факті того, що навіть дрібні крадіжки завдають шкоди всій системі довіри, яка є однією з основних підвалин і в бізнесі, і в суспільстві взагалі.

По-перше, вони повинні показати добрий приклад, щоб працівники, діючи за принципом: "що можна гусаку, те можна й гусці", не копіювали своє начальство у дрібних крадіжках. Подвійні стандарти в цій сфері можуть тільки заохотити нечесність. Крім того, роботодавці мають обов'язок оберігати свою власність, але вони мали б оберігати і своїх працівників від зайвої спокуси. Хоч більшість людей залишається чесними при прямому тиску на них, спокуса може послабити і розширити межі аматорських крадіжок.

Коли ж виявлено крадіжку, потрібно здійснити серйозні кроки, не просто звільнивши з роботи, а й покаравши через суд. Відсутність строгих заходів часто заохочує нечесність.

Найчастіше дискутоване питання звітів про видатки стосується етики крадіжки. Факт крадіжки часто є прихованим через відсутність прямого контакту та бухгалтерії, але крадіжка залишається крадіжкою. Проблеми, пов'язані зі звітами про видатки, постають з трьох типів стосунків: стосунків отримувача та компанії, або бухгалтера з отримувачем та компанією, або отримувача та компанії з податковим законодавством.

Отже, секретарка, котра знає, що вона друкує роздутий звіт про видатки свого шефа, може не мати змоги запобігти злу без втрати роботи, якої вона потребує. У такій ситуації її мовчання є формою співучасті, але не обов'язково неетичною.

Активна та пряма співучасть, коли дехто справді бажає принести зло, розраховуючи на вигоду, є неетичною з погляду розвинутих нами загальних принципів. Коли особа отримує вигоду від співучасті, ми загально маємо

свідчення, що співучасть є активною та прямою і не тільки внаслідок допущення появи чи ризику появи зла за достатніх підстав. Це головне правило не є беззаперечним і залежить від конкретного випадку. Існують випадки, коли співучасть не приносить грошової винагороди особі, а створює відчуття, що вона допомагає другові. Це неетично, навіть якщо гроші не потрапляють до рук.

Аналіз зобов'язань працівника пом'якшувати зло проходить поза його договірними або загальними обов'язками стосовно компанії. Працівник може знати або підозрювати, що чи компанія, чи інший працівник, чи навіть президент піддають небезпеці загал або обманюють клієнтів. Чи зобов'язаний працівник донести на компанію або керівництво?

8.2. Сигналізаторство: за і проти

Термін „сигналізаторство” має декілька значень. Цей термін відноситься до викривальних заяв працівників, які адресовані керівникам організації і стосуються швидше негідної (неетичної) поведінки колег або безносередніх начальників, які представляють фальшиві рахунки витрат або займаються дрібними або масштабними крадіжками. Тут сигналізаторство зводиться до повідомлення відповідній особі про неправомірні дії інших осіб. Це називають внутрішнім сигналізаторством, так як повідомлення або заяви про неетичну поведінку адресуються особі всередині організації або системи.

Зазвичай сигналізатор припускає, що за його повідомленням відбудеться розслідування і порушник моральних правил понесе покарання.

Людину, яка повідомляє про сексуальні домагання іншого, часто також вважають сигналізатором, яка жаліється на того, хто домагається. Це сигналізаторство називається особистим на противагу безособистому і залишається всередині організації.

Коли сигнал носить достатньо серйозний характер, сигналізатор, який невдоволений реакцією на його повідомлення всередині організації, може звернутися до сторонніх. Лише недалеко організація стане допускати зовнішнє сигналізаторство. Рационально керована організація створює всередині себе такі структури, які розглядають подібні випадки всередині фірми. Це в інтересах не лише самої компанії, а й її працівників, оскільки сприяє збереженню нормальної моральної атмосфери.

Сигнал, адресований державним інстанціям вважається зовнішнім сигналізаторством в силу того, що він виходить за рамки відділу або офісу. Іноді під сигналізаторством розуміється організований державними службовцями витік інформації.

Сигналізатору дістається від своєї організації. Частіш за все їх звільняють. У певних випадках сигналізатори попадають у чорні списки. Якщо не звільняють то не просувають на посаді. Тому необхідно подумати про:

По-перше, чи працівник знає про заборонену діяльність, чи він тільки підозрює, що щось негаразд? По-друге, чи є якась обгрунтована причина

сподіватись, що викриття зла принесе добро? По-третє, чи добро виправдає ризик жорстокої помсти донощику?

Якщо працівник має лише підозру, навіть після уважного дослідження, він не має обов'язку доносити. Насправді ж передбачливість диктує дотримуватись мовчання. І компаніям, і особам можуть несправедливо завдати шкоди люди, котрі здійснюють галас при виникненні підозри. До того ж припущення мало придатні, доки не з'являться реальні докази.

Навіть коли працівник знає про зло, він не має обов'язку доносити, поки реально не передбачить добро, яке з'явиться після викриття. Причина цього проста. Ніхто не зобов'язаний робити щось некорисне. Широкий та сміливий, але непотрібний жест може бути чудовим в чийхось очах, але він не є обов'язковими.

Припустимо, що працівник знає про зло і має деяку надію на проведення змін. Тоді постає можливість жорстокої відплати. Потужні компанії та особи не люблять, коли їх звинувачують, і можуть часто завдати удар у відповідь. Закони, які мали б захищати донощиків, не завжди працюють. З погляду можливості чи радше ймовірності відплати, донощик повинен вирішити, чи добро в конкретному випадку переважає ймовірність серйозної шкоди для нього самого. В основі міркувань лежить, таким чином, принцип відповідності.

Власникові, котрий має найкращий інтерес до компанії та щиро ставиться до робітників, слід зробити кроки по мінімізації спокуси працівникові до крадіжок. Відповідна політика в компанії є першим кроком, але вона може виявитись недієвою, поки вище керівництво не буде її дотримуватись. Іншими словами, гарний приклад є потужною силою у будь-якій компанії.

Спокусу також можна зменшити, якщо платня у працівника є адекватною і відповідає не тільки його потребам, а й важливості його посади. Працівники, котрим недоплачують, завжди можуть себе виправдати на підставі того, що вони просто беруть те, що є їхнім. Добра платня, таким чином, позбавляє людей простого виправдання.

Хоча добра політика, добрий приклад та добра платня можуть розв'язати проблему для більшості працівників, морально нестійкий працівник буде відляканим (хоча ніколи цілковито) лише при відповідному контролі.

Запитання для самоперевірки:

1. Назвіть етичні обов'язки керівників фірми.
2. Назвіть етичні обов'язки персоналу фірми.
3. Назвіть основні моральні (аморальні) проблеми, пов'язані з владними відносинами в організації.
4. Як можна оцінювати якість роботи менеджера з етичної точки зору?
5. В чому суть етичних норм організації як регулятора відносин в колективі?
6. Що таке авторитет керівника, менеджера? Назвіть фактори, які впливають на авторитет керівника (менеджера).
7. Що таке морально-психологічний клімат в колективі?

8. Чи співпадають обсяги понять «мораль» і «чесність»?
9. Назвіть основні розділи правил етики організації.

Література:

1. Кодекс делового поведения компании „Кока-Кола” (США). // Герчикова И.Н. Деловая этика и регулирование международной коммерческой практики. – М.: Издательство „Консалтбанкир”, 2002.
2. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. – К.: Знання, 2003.
3. Пироженко О. Коллективный договор. – Х.: Фактор, 2002.
4. Рекомендации Специальной финансовой комиссии (СФК-ФАТФ) по проблемам борьбы с отмыванием „грязных денег”. // Герчикова И.Н. Деловая этика и регулирование международной коммерческой практики. – М.: Издательство „Консалтбанкир”, 2002.
5. Ричард Т.Де Джордж. Деловая этика. – М.: ИГ Прогресс, 2003.
6. Свод правил деловой этики компании „Империял кемикал индастриз” - „ИКИ” („Imperial Chemical Industries” – “ICI” (Великобритания). // Герчикова И.Н. Деловая этика и регулирование международной коммерческой практики. – М.: Издательство „Консалтбанкир”, 2002.
7. Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций. Утверждены Государственным комитетом по труду и социальным вопросам по согласованию с ВЦСПС от 20 июля 1984 года № 213.

Тема 9

Відносини з покупцями

План

1. Безпечність товару і відповідальність за нього.
2. Угоди купівлі-продажу, шахрайство, брехня і введення в оману.

9.1. Безпечність товару і відповідальність за нього

Взаємовідносини між покупцем і продавцем є дуже важливими з економічної, юридичної та етичної точок зору.

Згідно з загальноприйнятими нормами кожна фірма повинна вжити обґрунтованих заходів, щоб товар був безпечним при використанні. Виробник нестиме відповідальність, якщо з погляду суспільства йому не вдасться цього зробити. Зміст "обґрунтованості", звичайно, змінюється залежно від природи

товарів (деяким з них внутрішньо притаманна небезпечність), обставин використання, витрат для досягнення безпечності та готовності людей платити за ці додаткові витрати. Те, що ми можемо назвати "стандартом обґрунтованих заходів", залишає, таким чином, широкий простір фірмі. На практиці, проте, це також може означати збереження ризику для покупця і тягар витрат на утримання травмованих громадян для суспільства. З цієї причини суспільство почало змінювати свої стандарти обґрунтованих заходів та обґрунтованих витрат; і суди, і законодавчі органи покладають нині на виробників серйозніші зобов'язання і суворішу відповідальність за безпечність товару. Сьогодні триває боротьба між прихильниками суворої відповідальності і пом'якшеного варіанту традиційного погляду на речі. Оскільки автори мають власну думку з цього питання, необхідно дещо сказати про кожний підхід.

У своїй найширшій формі поняття суворої відповідальності означає, що виробник може вважатися відповідальним і повинен оплатити відшкодування, якщо покупець зазнав травми, використовуючи його товар, навіть коли виробника не можна звинуватити у недбалості чи злих намірах. З іншого боку, пом'якшений традиційний підхід пропонує більш обмежену концепцію відповідальності стосовно безпеки товару. Це обумовлюватиме, наприклад, що відповідальність за зіпсовані товари покладається на виробника тільки тоді, коли можна довести, що товар виявився необґрунтоване небезпечним при виготовленні чи при проектуванні, або, можливо, лише тоді, коли виробник не попередив про можливу небезпеку чи якщо товар вийшов з ладу ще до завершення гарантійного строку.

Аргумент на користь найширшої форми суворої відповідальності передбачає, що, оскільки фірма контролює проектування і виробництво, її можна спонукати до найвищих стандартів безпеки, застосовуючи найвищі стандарти відповідальності. Інші стандарти не дозволяють споживачам вважати фірму справді відповідальною. Як уже зазначалось, споживачеві з обмеженими засобами нелегко довести недбалість виробника і доводиться терпіти значні збитки, незалежно від своєї спроможності заплатити. Хоча широкий підхід накладає більший тягар на фірму-виробника, цей тягар не є таким вже нестерпним, оскільки у більшості випадків фірма може перекласти додаткові витрати на безпеку на покупців. Коли це неможливо, то кажуть, що суспільство проголосувало через ринок і таким чином відмовилося приймати ціну товару і його небезпечність.

Другий аргумент на користь суворішої відповідальності фірми-виробника ґрунтується на ідеї, що покупці мають право сподіватися на безпеку і захищеність.

Споживач, який неправильно користується товаром або який може розсудливо передбачити наслідки своїх дій і все-таки ризикує, є, принаймні частково, морально відповідальним. Юридичне цю необережність потерпілого слід розглядати не лише заради справедливості стосовно виробників, а й щоб запобігати заохочуванню нерозсудливої поведінки покупців.

Водночас покупець зобов'язаний прочитати і дотримуватися всіх

рекомендацій і навіть шукати відповідні інструкції при роботі з таким небезпечним інструментом. Можливо, користувачі ланцюгових пил повинні отримувати дозвіл на роботу з ними, лише здавши тест на дотримання техніки безпеки. Звичайно, вирішення проблем безпеки повинно охоплювати конструювання, освіту, а також певний контроль за використанням небезпечних товарів.

8.2. Угоди купівлі-продажу, шахрайство, брехня і введення в оману

Шахрайство визначається як зумисна спроба обдурити будь-кого щодо матеріальних фактів, тобто фактів, які мають значення при прийнятті рішення про покупку. Шахрайство є зумисним введенням в оману у відносно серйозній сфері. Брехня з'являється, якщо особа говорить одне, хоч думає зовсім інше, за обставин, коли інша особа має підстави очікувати правду, незалежно від серйозності обговорюваної проблеми. Введення в оману може виникати з шахрайства, брехні, необізнаності чи недбалості, так що його етичний статус залежить не тільки від наміру.

Послідовна етика засуджує не лише намір обдурити, коли інша особа очікує правди, а й ризик допустити введення в оману без відповідної причини.

Необхідно зазначити, що з етичного погляду шахрайство і брехня можуть існувати і тоді, коли це неможливо встановити за допомогою права. Наприклад, телевізійні рекламодавці, які одягають коментаторів у все біле і показують їх в оточенні, що асоціюється з дослідженням проблем здоров'я людини, майже обов'язково мають намір ввести глядачів в оману, ніби їхній товар має медичне підтвердження. Зумисний неправдивий підтекст так само неетичний, як і відверта брехня, навіть якщо він і менш ефективний в обдурюванні людей. Такий підтекст може бути етичним, якщо він незумисний або може бути усунений без скорочення деяких правдивих положень, що дають важливу інформацію про товар.

Попередні параграфи в основному стосувалися зобов'язання не обдурювати і умов, за яких введення в оману є етично недопустиме.

Як етика, так і право погоджуються, що продавець зобов'язаний вказувати покупцеві на приховані матеріальні дефекти, якщо угоду укладено. Крім випадку продажу без гарантії якості, продавець і не може дозволити покупцеві залишатися необізнаним про такі дефекти. Існує, проте, проблема, що вважати прихованим дефектом у наші сучасній економіці.

Агенти похоронного бюро здебільшого мають справу з людьми, емоції яких роблять їх нездатними на раціональний вибір. Пригнічені горем, вражені жахливою дійсністю, ці люди часто не думають про власне майбутнє, їхня нездатність дати собі раду з реаліями, цифрами і своїм майбутнім робить їх прибутковими споживачами послуг "дружніх" агентів бюро похоронних процесів. У цій ситуації агент похоронного бюро повинен думати не лише про свій гаманець, а й про потреби клієнтів. Не зробивши цього, він може спричинити становище, коли родичі померлого залишаться без нічого, окрім

підписаного рахунку за послуги похоронного бюро.

Такі ситуації виникають з молодою парою, яка купує обручки, батьками, що влаштовують весілля, і людьми, які позичають гроші, щоб оплатити видатки за медичні послуги. Меншою мірою багато продавців використовує емоції батьків, продаючи різноманітні енциклопедії людям, які не можуть собі їх дозволити. Всі ми чули історії про томи енциклопедій, що перебували вдома у людей, які не вміли ні розмовляти, ні читати англійською мовою. Це важко якось інакше назвати, ніж експлуатацією необізнаності та емоцій. Хоч люди бізнесу не є фінансовими консультантами таких людей, вони повинні все ж вдаватися до прийнятих засобів, щоб бути впевненими у відсутності експлуатації емоцій і нерациональних бажань.

Згадані крайні випадки не слід розуміти як осуд емоцій. Наші почуття можуть підтримувати нас і допомагати зосереджувати нашу увагу. Продавці й рекламодавці можуть використовувати емоції, щоб допомогти споживачам. Що ми засуджуємо, так це експлуатацію людей, чиї емоції, неконтрольовані з певних причин, спричиняються до нерациональних вчинків.

Наведені приклади взято зі сфери продажу товарів особам, а не зі сфери рекламної діяльності, оскільки реальні колізії виникають при безпосередніх контактах "продавець - покупець". Можна, звичайно, сперечатися, що реклама сама по собі, можливо, є неістотним чинником у виробленні нерациональної поведінки, що ґрунтується на емоціях". Звичайно, намір експлуатувати через звертання до емоцій є неетичним, але шкідливі ефекти надмірної реклами можуть компенсуватися позитивними, якщо рекламодавець не намагається відвернути увагу від об'єктивних фактів.

Етика покупців є у значній мірі зворотною стороною етики продавців. Покупці також не повинні використовувати обман, силу чи емоції. Позиція покупця відносно необізнаності, проте, дещо відрізняється від позиції продавця. Продавець зобов'язаний виявляти важливі дефекти покупцеві, але, за небагатьма винятками, покупець не мусить показувати продавцеві приховані позитивні якості товару. Вважають, що продавець, маючи власність у своїх руках, повинен знати її цінність.

Незважаючи на те, що продавці зобов'язані виявляти важливі дефекти, це не звільняє покупців від збору інформації і порівняння товарів. Покупець, врешті решт, повинен розумно використовувати власні гроші. Часто справді саме недбалість покупця дає можливість нечесному продавцеві обдурювати і використовувати необізнаність. Висококваліфіковані покупці в промисловості можуть допомогти поліпшити продуктивність економіки, а ліниві споживачі, які купують без інформації, можуть сприяти заміщенню справжніх вартостей різними підробками.

Є декілька випадків, коли покупець, виступаючи одночасно в ролі оцінювача, зобов'язаний виявляти приховану вартість продавцеві. Ювелір, у якого власник запитує про вартість діаманта, який він бажає продати, повинен або запропонувати окрему експертизу, або назвати справжню вартість коштовного каменя. Якщо ювелір у відповідь пропонує суму, значно нижчу

справжньої вартості, то він використовує свою роль оцінювача для одержання нечесного прибутку в ролі покупця.

Запитання для самоперевірки:

1. Дайте визначення поняття «працівник».
2. З точки зору моралі, що зобов'язані робити працівники у своїх діях?
3. Як тлумачиться закон, право в рамках традиційного розуміння? Що таке політичний патерналізм?
4. Які критичні аргументи Ви можете навести на адресу тези: «що законно, те морально»?
5. Які аргументи можна навести на підтримку тези «що законно, те морально»?
6. Які основні відміни існують між мораллю і правом?
7. Що лежить в основні етапи найму та звільнення з роботи працівника?
8. Що вимагають мораль і етика стосовно працівника?
9. Що означає поняття «підтвердження дією»?
10. Яких зобов'язань має дотримуватися працедавець стосовно звільнення співробітника?

Література:

1. Герет Томас М., Клоноскі Річард Дж. Етика бізнесу. – К.: Основи, 1999.
2. Герчикова И.Н. Деловая этика и регулирование международной коммерческой практики. – М.: Издательство «Консалтбанкир», 2002.
3. Гражданско-правовая охрана интересов личности. / Иоффе О.С., Черепашин Б.Б., Толстой Ю.К. – М.: Юридическая литература, 1969.
4. Канке В.А. Этика ответственности. Теория морали будущего. – М.: Логос, 2000.
5. Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. / Від. ред. В.М. Вакуленко, О.П. Товстенко. – К.: Бюлетень законодавства і юридичної практики України. – 1997. - №№11-12.
6. Левшина Т.Л. Основы законодательства о защите прав потребителей. Курс лекций. – М.: Юрид. литература, 1994.
7. Ленк Г. Проблемы ответственности в этике экономики и технологии. // Вопросы философии. – 1998. - №11.
8. Пушкин А.А., Самойленко В.М., Онопенко В.В. Охранительные обязательства. – Х.: Бизнес-Информ, 1994.
9. Рих Артур. Хозяйственная этика. – М.: Посев, 1996.
10. Сітцевої В. Авторське право. Пропорційності понять „журналіст” і „автор”. // Законодавчий бюлетень для засобів масової інформації. – 1999. - №1.

Тема 10

Найм на роботу і звільнення з роботи: етичні аспекти

План

1. Права персоналу фірми.
2. Права найму, просування по службі і звільнення.
3. Якість трудового життя.

10.1. Права персоналу фірми

Простіший принцип оцінки прав та обов'язків робітників полягає у тому, що робітники в якості таких наділені тими і лише тими правами та обов'язками, про які вони домовилися з працедавцем у формі умов найму. Цей принцип, однак, занадто простий і суттєво викривляє істинний стан справ. Робітники і роботодавці – це не голі абстракції. Потенційні робітники є перш за все людськими істотами, розумними істотами, метою для себе, істотами, гідними поваги. В якості моральних істот вони у всіх своїх діях і вчинках наділені моральними обов'язками робити лише те, що правомірно, та уникати того, що неетично. Ані на робочому місці, ані улюбій іншій сфері свого життя вони не вправі робити все, що їм надумается. У всіх видах своєї діяльності вони залишаються в межах дії морального закону. Працедавець – будь то корпорація як юридична особа або конкретні люди, які виступають від імені корпорації – також пов'язані моральним законом. Отже, в процесі найму жодна сторона не вправі висувати за своїм баченням любі умови. Дві сторони пов'язані не лише законом, але і морально.

Базовими умовами будь-якого контракту між працедавцем та робітником служать умови, продиктовані мораллю, законом, місцевими звичаями та існуючою суспільною обстановкою, в якій контракт укладається. Більшість людей, які пропонують свою працю на ринку робочої сили, бажали б заробляти побільше. Зазвичай вони не мають трудового досвіду. Якщо ж вони до того ж не мають робочої кваліфікації, все, що вони можуть запропонувати – це свій час, свою робочу силу, своє вміння вчитися і свій розум, в залежності від отриманої освіти та підготовки.

Працедавець в свою чергу має певну роботу, за виконання якої він обіцяє певну винагороду. Найманий працівник виконує роботу за оплату у вигляді визначеної кількості грошей за час, день, неділю або за одиницю виготовленого продукту.

В основі етики найму на роботу та звільнення з роботи лежать гідність претендента чи робітника, контрактні відносини між роботодавцем і працівником та мета фірми. Як правило, фірма наймає людей для збільшення свого виробництва і продуктивності. Менеджер, який наймає кращих з можливих претендентів, не виходячи за межі шкали заробітної плати і бюджету

фірми, діє етично. Якщо менеджер запроваджує якусь різницю між претендентами, це можливо тільки на основі їх кваліфікації, пов'язаної з роботою. Цей обов'язок виникає не лише з основного обов'язку менеджера, щодо фірми, а й зобов'язання ставитися до всіх людей однаково в тих сферах, де вони є рівними. Діяти на основі примх та упередженості – значить діяти неетично.

І етика і закон вимагають щоб менеджери визначили конкретну справжню кваліфікацію претендентів. Це складне, але необхідне завдання. Воно передбачає оцінку відповідності претендента його безпосередній роботі й здатності прогресувати після певної підготовки для просування на вищий щабель. Врахування витрат, пов'язаних з наймом та перепідготовкою робітників, їхнього потенціалу їхнього просування по службі є, звичайно, істотним компонентом кваліфікації претендента. На жаль, судження щодо потенціалу може бути також маскуванням упередженості, і тому закон не завжди визначає етичність таких суджень.

Термін „підтвердження дією” недостатньо чіткий, оскільки вживається для позначення трьох різних дій. По-перше, він може означати здійснення позитивних заходів щодо найму на роботу представників меншин і знедолених груп населення. По-друге, цей термін може означати, що за інших рівних умов роботу чи просування на вищий щабель буде запропоновано представнику меншин. По-третє, він може означати, що навіть за інших нерівних умов роботу все одно буде надано представникові меншини. У цьому третьому випадку „підтвердження дією” рівнозначне привілейованому наданню праці.

По-перше, важко вважати справедливим покладання на якусь конкретну особу відповідальності за колишню несправедливість, спричинену зовсім іншими людьми. Гріхи бабусі проти когось не покладають на онуку жодного боргу перед онуком скривдженої особи, хіба що буде доведено, що нащадок несправедливо володіє його майном.

Потенційно непотизм є різновидом привілейованого працевлаштування. Проте він може бути і законним у сімейній формі, коли при наймі на роботу думають не лише про ефективність, а й про забезпечення роботою родичів. У таких випадках привілейованість може бути до певної міри виправдана особливістю мети фірми. В усіх інших випадках непотизм неетичний, оскільки передбачає реальний фаворитизм або дискримінацію.

Люди бізнесу враховують і кваліфікацію, і вплив родичів. Якщо чийсь родич має кваліфікацію, принаймні приблизно однаковою з іншими кандидатами, рішення ґрунтуватиметься на реалістичнішій оцінці впливу його працевлаштування на роботу фірми. Слід пам'ятати, що бути родичем саме по собі не є ні перевагою, ні недоліком. Тому етично, щоб рішення приймалися з огляду на потенційні наслідки такого працевлаштування і з урахуванням кваліфікації претендента. Стаж роботи сам по собі не є показником компетентності. Він не є навіть показником лояльності, оскільки остання може бути наслідком ліні та боягузтва. Тому абстрактно стаж роботи не має відношення до рішення про просування по службі. Однак на практиці стаж

роботи може вказувати як на справжню кваліфікованість, так і на тривалість служби. Більше того, обґрунтовані вони чи ні, можуть змінити значення старшинства. З іншого боку, якщо приділяти надто багато уваги просто кількості років служби, менеджмент може знеохотити справжню ініціативність і втратити талановитих молодих працівників та виконавців.

За відсутності детальної трудової угоди раніше вважалося, що і роботодавець, і найманий робітник мали право за власним бажанням розірвати угоду. Дехто і досі вважає такий підхід правильним. Проте, крім юридичних параграфів, існують неявні угоди, що обмежують або видозмінюють права і роботодавця, і найманого робітника.

Якими б не були конкретні положення угоди, і роботодавець і найманий робітник мають стосовно один одного обов'язки, що зумовлені наступним: по-перше, обоє вони є людськими істотами; по-друге, існує певна соціальна ситуація, за якої, за якої було укладено угоду. Це означає, що кожна з сторін повинна враховувати законні інтереси та сповідання партнера. Хоча ці інтереси можуть не завжди бути вирішальними, їх слід брати до уваги, щоб не залишитися байдужим до блага іншої людини.

Обов'язки роботодавців підлягають трьом наступним вимогам:

1. Працівника може бути звільнено лише з поважної причини.
2. При звільненні працівника необхідно дотримуватися наладженого процесу.
3. Треба намагатися зменшити шкідливі наслідки звільнення.

Хоча термін „поважна причина” є звичайно надто нечітким, він передбачає лише чинники, що стосуються безпосередньо бізнесу. Так, примхи роботодавця, його політичні переконання і докучливі манери працівника не є поважними причинами для звільнення. Поважними причинами можна вважати механізацію та автоматизацію, скорочення обсягу виробництва, порушення дисципліни, включно з поведінкою, яка завдає шкоди іншим робітникам, халатність, часті хвороби і тривалі прогули, що шкодить і бізнесу і іншим робітникам.

Оскільки тривалий строк праці змінює взаємовідносини і неявну угоду, причина для звільнення старого працівника повинна бути серйознішою, ніж для звільнення початківця. Наприклад, деякі фірми не звільняють робітників віком понад п'ятдесят років, які працювали у них принаймні двадцять років, за винятком випадків разючої халатності або нездатності до праці. Інші компанії зменшують навантаження на старших працівників, переміщують їх на таку роботу, де ті можуть покладатися на свій досвід, навіть якщо і не задовольняють вже всі поставлені вимоги.

Незалежно від деталей процесу, мінімальний набір, як здається, становлять такі вимоги:

1. Звинувачення, представлене як поважна причина, повинно бути чітко сформульоване і підкріплене доказами.
2. Працівник повинен мати можливість бачити свого звинувачувача, відхилити звинувачення і спростувати докази.

3. Має бути забезпечена можливість апеляції, щоб остаточні рішення приймалися особами, які не пов'язані безпосередньо з зацікавленим роботодавцем. Чітке звинувачення передбачає, що існують точні правила і/або сподівання, які були детально доведені до відома працівника завчасно.

Навіть коли роботодавець вчинив справедливо, звільнивши працівника, він повинен намагатися зменшити шкідливі наслідки цього. Головним елементом цього є закон про допомогу по безробіттю. Проте, оскільки виплати по безробіттю у багатьох випадках є дуже незначними, роботодавець і надалі може мати деякі обов'язки. Надання відповідного повідомлення про звільнення є одним з найлегших і найочевидніших методів пом'якшення наслідків. Він небагато вимагає від роботодавця і дозволяє робітникові шукати іншу працю. Більше того, такий підхід пропонує певний період затримки виконання рішення, протягом якого можна подати апеляцію.

Вчасне повідомлення про звільнення з роботи, перекваліфікація і переміщення робітників – заходи для зменшення шкідливих наслідків звільнення.

10.2. Права найму, просування по службі і звільнення

Хоча ми тут не можемо установити, які конкретні обмеження, крім уже зазначених, варто ввести для застосування доктрини "наймання по добровільній згоді", усе-таки, щоб пропозиції роботи були дійсно чесними, працівники повинні мати право заздалегідь знати справжні умови найму. Якщо пропонується робота лише тимчасова, їх повинні про це поставити до віdomу. Якщо існує випробувальний термін, вони повинні знати, яка його тривалість і що їх очікує після його закінчення. Якщо працівник має дотримуватися умови зверх викладених в посадовій інструкції, його про це повинні повідомити. Якщо працівник має бути звільнений просто тому, що роботодавець вважає, що він зумів знайти більш придатного, у це питання повинна бути внесена ясність із самого початку. Одні можуть погодитися на такі умови, інші ні. Якщо роботодавець добровільно не надає всю таку інформацію, робітники що наймаються вправі запитати про умови найму й одержати чесну відповідь. Чим ясніше визначені умови найму до його фактичного здійснення, включаючи умови просування в посаді, підвищення платні і можливого звільнення, тим імовірніше, що угода про найм виявиться справедливою. Взагалі говорячи, кандидати на роботу мають право на те, щоб про них судили тільки за діловими якостями, вони мають право на те, щоб про них судили нарівні з іншими кандидатами. Їх не слід піддавати дискримінації за критеріями, що не мають відносин до роботи.

Права на перерви, на відпочинок, на відпустки, на святкові дні, на розумну тривалість робочого дня зазвичай загально визнані в американському суспільстві. Оскільки допомога із соціального забезпечення зазвичай не цілком відшкодовує заробітну плату, працівники мають також право на якусь систему пенсій після завершення визначеного періоду роботи на фірмі. Подібні пенсійні

програми звичайно входять складовою частиною в колективний договір і перетворилися в практику, на яку працівник законно розраховує. Звільнення працівників незадовго до їхнього виходу на пенсію для того, щоб фірма могла не виплачувати їм її, являє собою явно несправедливу міру і порушує права працівників на зароблену ними пенсію.

Будучи найнятими, працівники мають право на періодичне збільшення заробітної плати з ростом вартості життя, на справедливий розгляд порядку збільшення винагороди за гарні показники роботи, а якщо таке звичайно очікуване збільшення не здійснюється, їм повинні роз'яснити причини цього. Працівники не мають права на підвищення в посаді, якщо підвищення не є автоматичним чи якщо воно узагалі не мається на увазі чи не обіцяно. Але працівники мають право на справедливу і регулярну оцінку їхньої роботи на предмет підвищення, вони мають право на інформацію про причини затримки підвищення, коли воно звичайно припускається. Як і при найманні, працівників повинні підвищувати в посаді, лише керуючись критеріями їхніх ділових якостей, особливо результатами їхньої роботи. Не слід піддавати їх при цьому дискримінації за ознаками статі, раси, релігійної приналежності і за іншими, що не мають відносин до роботи критеріям. Жінки часто зіштовхуються з явищем, яке отримало назву "скляна стеля", тобто з установленням для них управлінської стелі (планки), вище якої їх не призначають. Хоча в ряді компаній жінки переборюють подібні бар'єри, там, де такі бар'єри існують, вони явно аморальні.

Просування по службовим сходам у фірмі не є правом і не гарантується; звичайно мається більше людей, технічно підготовлених для підвищення в посаді, чим мається вакансій. Деякі люди служать термін за терміном без підвищення, а підвищення одержують люди більш молоді як за тривалістю роботи у фірмі, так і за досвідом роботи. Якщо тільки при цьому не замішана дискримінація, подібна практика не є аморальною. Одні люди піднімаються до рівня своєї компетентності або уявлюваної компетентності, інші піднімаються до рівня своєї некомпетентності. Деякі просто невдачливі, виявившись не в той час і не в тому місці, тоді як інші щасливі і виявляються в потрібний час на потрібному місці. Що аморально - це поводитися з людьми несправедливо, не давати їм належну оцінку або піддавати їх дискримінації, застосовуючи до них критерії, які не відносяться до справи.

У фірмах, які не звільнили працівників, що вже пройшли визначений випробувальний період, навіть при тому, що фірма переживає фінансові труднощі, спостерігається більше лояльності, чим в інших. Неважко зрозуміти чому. В результаті зазначеної практики на роботі залишаються як працівники нижчих рівнів, так і управлінський персонал. Якщо ж людина виявила некомпетентність, її згодом можуть перевести на іншу роботу або допомогти їй підвищити кваліфікацію. Турбота про працівників фірми - це функція гарного менеджменту, вона до того ж реалізує моральний обов'язок відноситися до людей як до мети у собі. Проте звільнення або надання працівникам можливості залишати роботу само по собі не аморально.

Щоб перебороти нерівність у правах працедавця і працівників, профспілки зазвичай укладають з підприємцями договори, що гарантують зайнятість на визначеному рівні протягом визначеного періоду часу і вимагають, щоб звільнення підприємцем працівника здійснювалося тільки "з причини". Це виключає свавільне звільнення або звільнення за чисєю примхою або бажанням. Державний апарат також забезпечує гарантію зайнятості для урядових службовців, яких можна звільняти лише "з причини". Те ж відноситься і до педагогів, яким навчальні заклади надають посаду. Але залишається велике число людей, що трудяться строго в рамках доктрини "наймання за добровільною згодою". До них відносяться менеджери високого рівня, люди багатьох професій, початківці які починають працювати і не є членами профспілки, а також ті працівники, на яких не поширюються положення колективних договорів, чи статутні правила державної служби, чи правила системи заповнення викладацьких посад. Чи мають вони які-небудь права на свої робочі місця або посади? Хоча доктрина "найму за добровільною згодою" дає на це негативну відповідь, існують усе-таки вагомі аргументи на користь права на надійне збереження робочого місця і посади, принаймні на користь якоїсь визначеної форми такого права.

Людей звільняють з багатьох причин. Найбільше часто через – економічний спад, що змушує фірми скоротити обсяг виробництва, а отже, і чисельність необхідних для нього працівників. Але існують також і інші причини. Нездатність справлятися із завданнями, аморальна поведінка на робочому місці, систематичні запізнення і прогули, нездатність виконувати норми - усе це звичайні причини, що вважаються обґрунтованими. Інші причини менш строго обґрунтовані; до таким відносяться несумісність з начальниками або з іншими працівниками, неповага до вищестоящих, погане ставлення до роботи, різкі заперечення старшим чи впевненість роботодавця в тому, що можна знайти кращого працівника для виконання даної роботи. У деяких випадках підприємець звільняє працівника просто тому, що він йому особисто не подобається, чи тому, що працівник відкидає сексуальні домагання хазяїна, чи тому, що працівник в курсі порушень у діяльності фірми і підозрюється в тому, що може викрити ці порушення. Чи є в працівника у подібних випадках які-небудь права?

Працівники - від самого низькооплачуваного у корпорації до її президента - не мають права зберігати свою роботу, якщо вони з нею не справляються або якщо фірма не в змозі їх довше тримати. Але справедливість вимагає, щоб працівників не звільняли за сваволею. Свавільні звільнення порушують звичайні очікування працівників, що у них виникають при наймі. Вони обґрунтовано розраховують на поводження з ними як з особистостями, гідними поваги; вони не речі, які можна за примхою викинути або замінити. Однак точне визначення правил припинення найму являє собою предмет суперечки. Часто, однак, застосовуються два загальних принципи.

Перший принцип говорить, що чим довше людина працює на фірмі, тим більше зобов'язання фірми не звільняти її, якщо для цього немає обґрунтованих причин.

Другий принцип говорить, що роботодавець повинний інформувати працівника про причину звільнення з роботи. Цей принцип є похідним від обов'язку шанобливо поводитися з людьми.

Обсяг прав працівника на розгляд його скарги у випадку звільнення усе ще є предметом спорів. Але існує безліч прецедентів у державних відомствах, у профспілкових договорах, у системі педагогічної служби, що доводять практичну можливість належного процесу розгляду таких скарг у випадку звільнення.

Існують закони, які не дозволяють звільняти "сигналізаторів", що займають посади в державних установах; багато хто пропонували поширити дію цих законів також і на приватний сектор.

Коли звільнення викликане визначеною причиною і цією причиною служать фінансові труднощі фірми, профспілкові правила вимагають, щоб звільнення відбувалося на основі обліку стажу роботи, щоб спочатку звільнялися працівники, найняті останніми. Це правило було підтверджено судами навіть у тих випадках, коли звільнені були найняті на дуже необхідну роботу.

10.3. Якість трудового життя

Крім інтересу до прав працівників, став зростати й інтерес до якості трудового життя - відносно нового явища в американській соціальній сфері. Якість трудового життя - це відображення статку і рівня технічного розвитку, характерних для сьогоденного американського суспільства, що стало піклуватися про якість життя взагалі. Американське суспільство знайшло, що багаті плоди передової технології несуть із собою деякі дисфункціональні явища, найбільш яскравими прикладами яких служать забруднення навколишнього середовища, погіршення якості атмосфери і води. Загальна тривога за якість життя поширилася і на робоче місце, прийнявши форму тривоги за якість трудового життя. Ця тривога відбиває також зміни в США умов праці і відношення, що змінилося, до самої роботи. У середовищі американських трудящих уже не домінують турботи XIX сторіччя, та й сама праця з тих пір перетерпіла зміни. До 1980 р. у США лише 16% працівників було зайнято в обробній промисловості - у традиційній сфері зайнятості, що займала розуми профспілкових діячів і на яких зосереджувався аналіз умов життя робітничого класу. Тепер 46% американської робочої сили зайнято в сфері послуг економіки країни. Інтереси працівників цієї сфери необов'язково ідентичні інтересам фабричних робітників.

Хоча усе ще продовжуються суперечки через заробітну плату, відпусток, пенсій і безпеки робочих місць, працівники стали звертати увагу не стільки на кількісні, скільки на якісні аспекти свого трудового життя. Ці аспекти ще не

сформульовані в категоріях прав, вимоги до цієї області усе ще носять розпливчастий характер. Але стурбованість тут підсилюється, і менеджменту необхідно буде відповідним чином відреагувати на неї.

Наступні чотири аспекти якості трудового життя дадуть деяке уявлення про те, що під цим розуміється. Для аналітичних цілей їхній зміст може бути зведений до деяких параметрів, хоча і не кількісних. Перший аспект стосується умов праці; другий - організації виконуваної роботи; третій - відносин між самими працівниками, між ними і їхніми начальниками, між ними і інструментами або машинами, з якими вони працюють; четвертий стосується відносини працівника до своєї роботи.

Умови праці. Традиційно робітники концентрували свою увагу на тривалості робочого дня, на розмірах оплати праці, на тривалості відпустки і звільнення через хворобу, на проблемах виробничого стажу і вислуги років. Їх також у певній мірі цікавили питання безпеки робочого місця, наприклад огороження навколо небезпечних машин, належна вентиляція, достатнє освітлення, рівень шуму в децибелах, захист від радіації, отруйних хімічних речовин і газів, міцність сходів і т.д. Деякі з цих факторів одержали втілення в галузевих документах, що встановлювали обов'язкові норми і правила Адміністрації з безпеки і здорових умов праці на робочих місцях. Кожний з перерахованих параметрів носить кількісний, точно обумовлений характер; можна стверджувати, що якість трудового життя значно підвищується, коли ці параметри встановлюються не на низькому, а на високому рівні. Однак усі ці заходи, хоча і необхідні для високої якості трудового життя, усе-таки недостатні, щоб його забезпечити.

У поняття умов праці входить також і атмосфера, у якій виконується робота. Приємне оточення краще, ніж похмуре, брудне чи неприємне, хоча, строго говорячи, у працівника немає спеціального права на приємне оточення. Досить вільний, а не тісний простір робочого місця, кондиціонери, де вони необхідні, - от тільки два приклади поліпшення умов праці. Зміна нормативних положень про одяг, що переслідує мету мінімізувати відміни між робітниками і менеджерами, - от інший делікатний аспект зміни умов праці. У корпорації "ІБМ" техніки, як і менеджери, носять піджаки і краватки. На одному з заводів "Дженерал моторз" менеджери, як і робітники складальних конвеєрів, ходять без краватки. Поліпшення умов праці в інших компаніях включає усунення того, що сприймається як принизливі відміни, там тепер уже немає кімнат відпочинку, столових і рекреаційних центрів окремо для робітників і менеджерів.

Поліпшення умов праці треба починати, відправляючись від вже існуючих. Чим кращі існуючі фізичні умови праці, тим більше уваги можна приділяти іншим умовам - естетичним, психологічним, особистісним. Але поліпшення цих останніх умов вимагає, навіть у ще більшій мірі, чим поліпшення фізичних умов, консультацій із самими працівниками, залучення самих працівників до їх створення. Поліпшення умов праці не можна здійснювати лише зверху і нав'язувати їх працівникам; необхідно не тільки

рахуватися з працівниками, але і радитися з ними з приводу того, яких поліпшень вони хотіли б, які вони цінують більше або менше.

Отже, поліпшення умов праці включає цілий ряд заходів. У 1993 р. конгрес США прийняв Акт про сімейні і медичні відпустки, мета якого - сприяти збалансуванню виробничих вимог з легітимними сімейними вимогами. Цей закон приписує власникам підприємств, на яких зайнято 50 і більше працівників, надавати їм на період до трьох місяців неоплачувану відпустку в зв'язку з народженням або усиновленням дитини або в зв'язку із серйозним захворюванням або каліцтвом члена родини. Після відпустки підприємець зобов'язаний надати працівнику колишнє чи аналогічне місце роботи. У багатьох європейських країнах застосовується політика більш тривалих відпусток у зв'язку з вагітністю і родами. У ряді країн здійснюється політика більш тривалих відпусток за доглядом за старими батьками. Однак деякі країни трохи відстають у застосовуваній в США політики за доглядом за старими батьками. Що вимагається з морального зору - це не якась конкретна тривалість відпустки, а визнання того факту, що в працівників є сімейне життя і сімейні обов'язки. В умовах роботи у фірмах цей факт повинний бути визнаний, і вони повинні включати положення, що реалізують це визнання.

Організація праці. Поділ праці приводить до появи усе більшого числа повторюваних операцій. У гіршому випадку справа зводиться до виконання однієї механічної операції (наприклад, до загвинчування болта на складальній лінії). Така робота монотонна, вона отупляє. Багато подібних родів роботи могли б виконувати так само добре, а може бути, ще краще роботи. Підвищення якості трудового життя припускає зменшення поділу праці, що дозволяє робітником виконувати більш складні чи більш різноманітні операції. Це рівною мірою відноситься і до конторської і секретарської роботи, що також може бути або механічною, рутинною, монотонною, або більш різноманітною. Якщо мета полягає в тому, щоб підвищити якість трудового життя, тоді праця повинна бути можливо більш цікавою для працюючих, вона повинна давати працівнику більше можливостей для реалізації своїх здібностей. Є люди, яких задовольняє не дуже відповідальна, досить монотонна робота, але важко уявити собі людину, яку задовольняла б безглузда, що отупляє робота.

Хоча ідея робочого самоврядування не одержала істотної підтримки з боку більшості американських робітників, зате їхню підтримку одержала більша участь в управлінні. Робітники, коли їх до цього заохочують, часто можуть вносити удосконалення у виконувану ними роботу. Формування робітників у бригади для виконання ряду різноманітних операцій, щотижневі збори робітників для обговорення можливого удосконалення виробничого процесу, допуск робітників до участі в обговоренні деяких планів фірми - усе це методи, що уже випробувані і котрі привели до підвищення якості трудового життя таких груп робітників.

Зменшення поділу праці шляхом використання бригадного методу і взагалі участь робітників в організації виробничого процесу ще не є визнаними правами, але робітники все частіше й частіше висловлюються за такі практики.

Відношення робітників до інших людей і до своїх інструментів.

Відношення робітників до інших людей і до своїх інструментів - це область відносин, що важко піддається кількісному виміру. Можна говорити про сердечні і менш сердечні відноси, про суперництво і співробітництво, про відносини підтримки і про відносини деструктивні. Можна також говорити про міри, спрямовані на створення визначених видів відносин - ієрархічних на відміну від колегіальних, деспотичних, свавільних на відміну від регульованих установленими правилами. Можна говорити про поважне відношення до людей чи про відношення до них як до речей, і тут можна пуститися у великі подробиці. Тон, яким даються вказівки або розпорядження, здатний відображати відносини між начальником і підлеглим. Дехто може вважати, що не повинно бути відмін між начальником і підлеглим, усі повинні бути на одному рівні. Споконвічна неспроможність цього твердження для великомасштабного виробництва приводить або до проголошення необхідності переходу тільки до дрібного виробництва, або до необхідності перегляду організаційних структур підприємств.

Будь-які пропоновані зміни можна зіставити з їхнім впливом на продуктивність. Зміни можуть привести до підвищення або зниження продуктивності. Коли вони ведуть до зниження продуктивності, виникає необхідність підрахувати, у що це обійдеться. Чи надмірна ціна цього процесу, залежить від того, яку різницю така зміна складе для учасників процесу. У практику був введений ряд нововведень, принаймні в невеликих масштабах; мова йде, наприклад, про введення гнучкого робочого дня, коли службовці замість традиційного робочого дня з 9 ранку до 5 вечора самі встановлюють графіка свого робочого часу. Це може бути дуже зручно. Деякі працівники мають дітей і хочуть бути вдома до трьох годин дня, коли діти повертаються зі школи. Інші працівники можуть побажати повертатися додому після 6 вечора, щоб уникнути транспортних пробок. Деякі люди встають рано, інші - це „сови”, що воліють уставати пізно. На багатьох видах робіт ці міркування можуть бути враховані при гнучкому принципі складання графіка робочого часу. Але на інших видах робіт це неможливо. Уся справа в тому, що можна і необхідно враховувати потреби і бажання працівників, коли це тільки можливо, а можливо це набагато частіше, ніж думають багато менеджерів. Іншим нововведенням, що застосували деякі фірми для підвищення якості трудового життя, є організація установ для догляду за дітьми працівників у робочий час. При цьому працівники можуть бути зі своїми дітьми в обідню перерву й в інші перерви в роботі. Підвищення продуктивності праці цілком може окупити витрати на такі дитячі установи. Так це чи не так, але ці установи сприяють поліпшенню морального стану зацікавлених батьків.

Відношення робітників до інструментів і машин - це делікатна, але важлива тема. Ремісники вважають інструменти продовженням самих себе й у відомому смислі складають з ними єдине ціле, але це нетипово для відношення промислових робітників до машин, на яких вони працюють. Машини повинні перебувати в підпорядкуванні у робітників, і схема побудови заводу або фірми

повинна розміщувати машини навколо людей, а не людей навколо машин. Технічний прогрес дозволив послабити нудний характер багатьох робіт, але нова техніка іноді вводиться без врахування інтересів людей, що стануть її застосовувати. Одним із прикладів тому є екрани комп'ютерних терміналів, на яких важко читати зображувані дані і котрі створюють велике навантаження на очі; оператори комп'ютерів, фактично прикуті до своїх екранів, цілком можуть виявитися в такому ж становищі, як прикуті до своїх машин робітники XIX в. Система пристроїв робочих місць повинна не тільки бути ефективною з технологічної точки зору, вона повинна підвищувати, а не зменшувати турботу про людей, які використовують ці робочі місця. Навряд чи можна розраховувати, що багато людей стануть переживати до комп'ютерних терміналів такі ж почуття, які переживали до своїх інструментів ремісники, але можливо не допустити, щоб комп'ютерні термінали перетворилися в деспотів.

Відношення працівників до праці. Яким має бути відношення працівників і суспільства до праці? Чи є праця покаранням для людських істот або засобом для їхнього самовираження і розвитку? Нова технологія відкриває колись недоступні можливості. Чи станемо ми використовувати технологію на благо людей чи ж будемо застосовувати її для їхнього гноблення і для придушення їхньої енергії? Зміна характеру праці від обробки предметів до обслуговування виробничого процесу, від роботи на машині до догляду за нею приводить нас до пошуку нової концепції праці, до відношення до нього, що відповідає новій реальності. Як зменшити відчуження робітника, його незадоволеність? Відповіді не завжди ясні, хоча різні експерименти проводяться. Але турбота про якість трудового життя вимагає відповісти на ці питання так само, як вона вимагає перетворення праці в осмислену і задовольняючу працівника.

Відношення працівника до праці часто пов'язують з його зацікавленістю: чим більше в нього інтересу до роботи, тим краще його відношення до неї. Однак робітники негативно реагують на спроби підвищити їхню зацікавленість, розглядаючи ці спроби лише як прагнення підвищити продуктивність праці. Вони розцінюють подібні програми як у кінцевому рахунку маніпуляторські. Зацікавленість робітника може включати великий ступінь його автономії, його відповідальності, більш тісна взаємодія з менеджментом, чим це звичайно має місце, але все це може зажадати порушення строго ієрархічної організації. Однак у міру підвищення якості трудового життя відношення працівників до праці зміниться; вони зможуть розглядати його не як щось таке, що необхідно для підтримки життя, а як діяльність, що складає частину життя людини, що забезпечує його розвиток і самовираження. Це і є ідеал.

Умови, що змінюються, і форми праці змушують переосмислити значення праці і його місце в житті робітників. Дискусії з проблем якості трудового життя служать свідченням змін, що відбуваються, і зіграють свою роль у здійсненні цих змін. Можна розраховувати, що турбота про якість трудового життя знайде своє втілення в більш конкретних вимогах, більш відповідаючих реальним процесам зміни умов праці. Такі зміни надалі стануть

необхідними і будуть розцінюватися як норми і права точно так само, як дотепер це відбувалося з правами працівників і конкретизацією цих прав.

Обов'язки працівників. Перелік обов'язків працівника почасти залежить від характеру роботи чи займаної посади, але можна виділити ряд загальних обов'язків, що відносяться до всіх працівників.

Як і у всіх інших випадках, люди на роботі повинні діяти за законом моралі і юридично зобов'язані підкорятися цивільним законам. Тому вони не повинні красти майно своїх компаній, навіть дрібне - начебто марок, олівців, папери чи інших предметів. Якщо вони вважають, що оплата їхньої праці занижена, вони повинні поставити про це до відому, домагатися більш високої оплати праці або шукати собі інше місце. Вони не мають права заповнювати оплату праці шляхом присвоєння речей, що належать компанії.

Працівники зобов'язані не обманювати, не поширювати помилкову інформацію, не приставати із сексуальними домаганнями до інших працівників і не нервувати їх і не ображати іншими способами. Вони зобов'язані звертатися до колег по роботі, будь то начальники чи підлеглі, з повагою.

Вони зобов'язані також виконувати умови укладеного договору. Якщо вони найняті на восьмигодинний робочий день, вони повинні працювати усі вісім годин. Вони повинні виконувати свою роботу сумлінно і дотримувати умови договору. Це справедливий обов'язок.

Іноді обов'язки працівників сформульовані в договорах і посадових інструкціях. Останні часто носять розмитий характер, і точно, що саме зобов'язана робити людина на конкретній посаді, у них не обговорено. Людина в такому випадку не зобов'язана працювати за максимумом, хоча, якщо він бажає підвищення, вона може робити більше обов'язкового чи необхідного. Працівники зобов'язані виконувати свою роботу акуратно; вони не зобов'язані побивати рекорди, працювати надурочно чи виконувати завдання, що не відповідають їхній посаді. Однак, з іншого боку, не існує моральних заперечень, принаймні в більшості випадків, проти того, щоб вони робили більш того, що мали б робити.

Крім того, працівники зобов'язані рахуватися з інтересами фірми, у якій вони працюють. Наприклад, вони не повинні працювати за сумісництвом у конкуруючій фірмі або консультувати її, неприпустимо також підривати престиж своєї фірми або допомагати в цьому її конкуренту шляхом спровокованих публічних заяв. Неспровоковані публічні заяви, що містять особисту, але негативну думку про свого підприємця, також неприпустимі.

Менеджери в більшості випадків є службовцями фірми, у якій вони працюють. Їх обов'язки - керувати фірмою ефективно і чесно. Це включає повагу прав працівників фірми, створення атмосфери, у якій усі можуть працювати спільно для вигоди фірми.

Менеджери зазвичай частіше підкреслюють обов'язок працівників, аніж їхні права. Тому іноді легше довідатися, що потрібно від працівника, аніж одержати інформацію про невинуватене ігнорування або порушенні його прав.

Запитання для самоперевірки:

1. Якими критеріями регулюються права персоналу і керівництва фірми?
2. Чим визначається поняття «особисте життя»?
3. У яких відносинах перебувають поняття «право на особисте життя» і «право на повагу»?
4. Якими правами та обов'язками наділені працівники фірми?
5. Якими моральними правами та обов'язками наділені працівники фірми?
6. Якими моральними правами та обов'язками наділена фірма при наймі та звільненні співробітника?
7. Що є базовою умовою контракту між працедавцем і робітником з точки зору моралі?
8. Що означає поняття «право робітника наперед знати справжні умови найму»?
9. Чи має право робітник, який наймається на роботу, на «періодичне підвищення заробітної плати у зв'язку з ростом вартості життя», «періодичне просування по службових щаблях»?
10. Що означає поняття «склянна стеля для жінок»?
11. Що таке право на «рівне обходження»?
12. Чи може працедавець забороняти громадянські права у «неробочий час», у «робочий час»?
13. Які моральні критерії участі робітників в «організації праці»?
14. Що таке «зрада»?
15. Що таке «лояльність» до фірми, керівництва?

Література:

1. Герет Томас М., Клоноскі Річард Дж. Етика бізнесу. – К.: Основи, 1999.
2. Закон України „Про відпустки” від 15.11.96р. № 504/96-ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. - № 2.
3. Закон України „Про захист від недобросовісної конкуренції” від 07.06.96 р. №236/96/ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. -№36.
4. Закон України „Про колективні договори і угоди” від 01.07.93 р. №3356-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. - 1993. - №36.
5. Закон України „Про порядок розгляду колективних трудових спорів (конфліктів)” від 03.03.98 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1998. - №34.
6. Кодекс Законів про працю України з постатейними матеріалами. – К.: Юрінком, 1997.
7. Кримінальний кодекс України. – К.: ЮрінкомІнтер, 2001.
8. Павлова Н. Трудовые контракты. – М.: Издательство ПРИОР, 2000.
9. Пилипенко П.Д. Підстави виникнення індивідуальних трудових правовідносин. – К.: Т-во „Знання”, КОО, 2003.

- 10.Постанова Кабінету Міністрів України „Про застосування контрактної форми трудового договору з керівником підприємства, що є у державній власності” від 19.03.93р. №203//ЗП України. - 1993. - №6.
- 11.Постанова Пленуму Верховного Суду України „Про практику розгляду судами трудових спорів” від 06.11.92. № 9 // Кодекс законів про працю України з постатейними матеріалами. – К.: Юрінком, 1997.
- 12.Рих Артур Хозяйственная этика. – М.: Посев, 1996.
- 13.Ричард Т. Де Джордж. Деловая этика. – М.: ИГ Прогресс, 2003.
- 14.Типова форма контракту з керівником підприємства, що є у державній власності: Затв. Пост. Кабінету Міністрів України від 02.08.95 р. №597 // ЗП України. – 1995. - №11.
- 15.Типова форма трудового договору з працівником, діяльність якого пов’язана з державною таємницею: Затв. Наказом Держкомітету України з питань державних секретів від 8 грудня 1994 р. №44 // Законодавство України про працю: Збірник норм. актів. – К., 1999. т.1.
- 16.Україна. Закони. Кодекс законів про працю в Україні: Чинне законодавство зі змінами та доповненнями на 10 жовтня 2004. – К.: Вид. Паливода А.В., 2004.
- 17.Швець Н. Християнські моральні цінності управління людьми та можливості їх використання у кадровому менеджменті. // Персонал. – 2007. - №1.