

MÜLLER JÁNOS\*

## Üzleti etika: Érték vagy felesleges fontoskodás?

Napjainkban, különösen egy évtizedek óta nem látott nemzetközi pénzügyi és gazdasági válság legnehezebb időszakát túlélve, egyre gyakrabban hangzik el a felelősség vagy felelőtlenség kérdése, a szabályok megsértésének büntetése, szigorúbb szabályok és szigorúbb ellenőrzés/felügyelet bevezetése.

Van egy régi mondás, mely szerint ahol véget ér a törvény, ott kezdődik a tisztesség.

A törvényeket és a szabályokat be kell tartani. Az emberiség ezeréves tapasztalata mégis azt mutatja, hogy nem létezik, nem létezhet olyan törvényalkotás vagy szabályozás, amely az emberi tevékenység minden részletét lefedi.

Az etika szó görög eredetű, eredeti formája az „éthos”, amely szokást, hagyományt, viselkedési formát jelent. Az etika szinonimájaként gyakran használják az erkölcs, a morál szót, amely a latin „mores”-ből ered. Ennek jelentése viszont helyes cselekedet, kifogástalan magatartás.

Bár a mindennapi szóhasználatban az erkölcsöt, morált gyakrabban használják, az etika az általános közfelfogás szerint inkább alapvető értékrendekre, normákra vonatkozik. Mindkettő belső értékrendet takar, ami segít eligazodni a jó és a rossz, a helyes és helytelen, az igazságos és igazságtalan kérdéseiben.

Az etika tehát egy belső tulajdonság és mérce, amely tudat alatt is létező erkölcsi normáinkat takarja, ami cselekvésünk, döntésünk mögött állandóan meghúzódik.

A belső értékrend, az egyén etikai normáinak kialakulásában szerepet játszik a kulturális és vallási hagyomány, a családi környezet és neveltetés, a törvények és jogszabályok által kialakított társadalmi környezet és végül, de nem utolsó sorban az adott hivatás vagy munkahely követelményrendszere.

A rendszerváltás utáni időszak, amely gazdasági oldalon magán viselte a vadkapitalizmus jegyeit, a gyors meggazdagodás a társadalmi mintakép szintjére emelkedett, a privatizáció pedig tömegessé tette a külföldi működő tőke beáramlását. Ez utóbbi – legalábbis vállalati szinten – heterogén sokszínű, egymással gyakran ütköző kultúrát, etikai normákat hozott be hazánkba. E folyamat kísérője volt a lakosság egy részének elszegényedése vagy mélyszegénységbe kerülése, ami ugyancsak megnehezítette új társadalmi, etikai normák kialakulását.

Ma még korántsem mondható el, hogy általánossá vált vállalatunk etikai intézményrendszerének megalkotása, ami nem jelent kevesebbet, mint azt, hogy az adott vállalat tulajdonosai, vezetői vallják az etikus értékrend, az etikus üzleti magatartás és gondolkodás fontosságát. Ennek megfelelően kidolgozzák az Etikai Kódexet, létrehozják az Etikai Bizottságot és kinyilvánítják, hogy a vállalat működése során mindenkor törekszenek az etikai normák érvényre juttatására, és azok beépülnek a vállalat döntési rendszerébe is.

---

\* Müller János vezető tanácsadó, Magyar Bankszövetség.

Az etikai intézményrendszer megléte azt az üzenetet közvetíti a vállalat külső kapcsolataiban, de saját munkatársai felé is, hogy a vállalat működése során milyen szemléletet, milyen értékrendeket, normákat, etikai szempontokat képvisel és érvényesít.

Meg kell jegyezni, hogy amit leírtunk azok az elvek. Kérdés, hogyan valósul meg a mindennapok gyakorlatában. Nem válik- a kötelezően kipipálandó kérdések egyikévé, amikor az Etikai Kódex hosszú évekig porosodik a humánpolitikai vezető fiókjában?

E sorok írójának meggyőződése, hogy az etikus vállalati magatartás, az etikus vállalatvezetés és a vezetők szakmai integritása – érték. Olyan bizalmi tőkét jelent, amelyet évek következtetés munkájával lehet felépíteni, és ami hosszútávon megtérülő befektetésnek tekinthető. Hosszú időt igényel tehát ennek a bizalmi tőkének a megszerzése, elveszíteni viszont akár egy perc alatt is lehet. Éppen ezért humánpolitikai feladat (is) a felépített etikai értékrend folyamatos életben tartása.

Az ilyen szellemben működő vállalatnál a szabályok és a nem megengedett határán elhelyezkedő szürke zóna tartományába sorolható ügyek könnyebben beazonosíthatók. Könnyebben kezelhető a profit- és időkényszer, a stressz, a modern világ információ áradatából adódó elbizonytalanodás.

Egy világgazdasági válság tanulságaival a hátunk mögött ismét időszerű az etikus vállalati magatartás követelményének újragondolása, „újjáélesztése”. Ez pedig jelentős mértékben humánpolitikai feladat is.

*(A témakörrel részletesebben foglalkozunk a Munkaügyi Szemle januárban megjelenő 2011/I. számában.)*