

1. Mi az üzleti etika?

Az üzleti etika az etikai értékek, alapelvek és normák üzleti magatartásra történő alkalmazását jelenti. Az üzleti etika releváns mind egyéni szinten, mind szervezeti szinten. Az üzleti tevékenység minden egyes részére alkalmazható: a vállalati stratégiától kezdve azon keresztül, hogyan bánnak a vállalatok a munkavállalókkal, a beszállítókkal és egyéb külső érintettjeikkel, egészen az eladási technikáig vagy a számviteli gyakorlatig. Az etika túlmutat a vállalatokkal szemben támasztott jogi követelményeken, a jogszabály betartása üzleti etikai szempontból a minimum, így az etikus üzlet az etikus vállalatok önkéntes döntéséről és értékvezérelt magatartásáról szól.

A gyakorlatban az üzleti etika az etikus viselkedés iránti elkötelezettségről, az etikai értékek, normák egyértelművé és nyilvánossá tételéről, valamint ezek mindennapi gyakorlatba integrálásáról szól. Fontos része, hogy segítse a vállalatokat, a szervezeteket és azok munkavállalóit, valamint további érintettjeit az etikai dilemmák megoldásában, abban hogy képesek legyenek a „helyes dolgot cselekedni”.¹

2. Mi az etika jelentősége az üzleti életben?

Napjaink üzleti életében egyre jelentősebb szerepet játszik az etikai értékek szerinti működés. A vállalatok, szervezetek sajátos kultúrával rendelkeznek, amelyek részét képezik az etikai értékek és normák is. Ahhoz, hogy a különböző kultúrákból (család, nemzeti kultúra) érkező egyének együtt tudjanak dolgozni és igazi közösséget alkothassanak, lényeges, hogy egyértelmű legyen számukra a vállalati etikai érték- és normarendszer. A világosan megfogalmazott értékek és etikai normák a jó vállalati kormányzási gyakorlat részei, és a jól működő vállalatokat fémjelzik.

Másrészt a vállalatok nem légtüres térben működnek, hanem a társadalom részeként, amely meghatározott magatartási normák betartását várja el a vállalatoktól. Az utóbbi évek vállalati válságai, botrányai – akár korrupcióról, csalásról, pénzmosásról, személyes adatok kezeléséről vagy környezetszennyezésről volt szó – mutatták, hogy etikai elvárások vannak a vállalatokkal szemben, nem tehetnek meg mindent a profit érdekében. Egyre gyakrabban halljuk, hogy „működési engedéllyel” kell rendelkezniük, ahhoz, hogy legitimek, azaz elfogadottak legyenek a társadalom számára. A vállalatok belső érintettjei (tulajdonosok, vezetők, munkavállalók) és a külső érintettjei (vevők, beszállítók, versenytársak, kormányzat, helyi önkormányzatok, civil szervezetek és sorolhatnánk még) mind becsületes és fair viselkedést várnak el. Az üzleti életben lényeges a résztvevők közötti bizalom, ez a fenntartható sikeres működés egyik előfeltétele. Az etikus viselkedés a bizalom alapja. A bizalom felépítéséhez hosszú idő kell, a lerombolásához viszont elég egyetlen etikátlan üzleti magatartás.

„Hosszútávon fenntartható gazdasági sikerek előfeltétele az átláthatóság, a bizalom és a jó hírnév, melyet csak tisztességre épülő, feddhetetlen üzleti magatartással, morális és társadalmi felelősségvállalással érhetünk el. Ezt üzleti partnereink megválasztása során is szem előtt kell tartanunk.”

dr. Vincze Miklós, Csoporszintű Etikai Megbízott - MOL-csoport

3. Az üzleti etika, a vállalati társadalmi felelősségvállalás és a fenntarthatóság különböző fogalmak?

Egyes vélemények szerint az üzleti etika, a vállalati társadalmi felelősségvállalás és a fenntarthatóság kifejezések szinonimaként használhatók, de mindenképpen összefüggés van e fogalmak között.

A vállalati társadalmi felelősségvállalás a szervezet érintettjei felé irányuló elkötelezettségét fejezi ki tevékenysége pozitív hatásainak növelésére és a negatív hatások csökkentésére. Vállalati Társadalmi Felelősség alatt sokan gyakran csak az önkéntes, jótékonyági programokat értik, azonban ennél jóval több. A felelősségnek ki kell terjednie minden egyes tevékenységre, és minden érintettre, és egy szervezet/vállalat felelőssége nem lehet hiteles csak olyan vállalati kultúrával, amelynek alapja az olyan etikai értékek, mint a bizalom, a nyitottság, a tisztelet és a becsületesség.

Az utóbbi időben a fenntartható fejlődés koncepciója került előtérbe az etikus és felelősségteljes üzleti magatartással összefüggésben. A fenntartható fejlődés figyelembe veszi a jelen és a jövő generációk szükségleteit is, és egyszerre törekszik a gazdasági, környezeti és társadalmi célok optimalizálására. A fenntartható fejlődés értelmezhető a vállalatok szintjén is: a fenntartható vállalat és a társadalmilag felelős vállalat kifejezések szinonimaként használhatók, és feltételezik a vállalat etikus viselkedését.

4. Milyen előnyei vannak az etikus viselkedésnek az üzleti életben?

Az etikus viselkedés számos előnnyel jár: nő a munkatársak etikai tudatossága és ezáltal szabálykövetési hajlandósága, fejlődik a vállalati kultúra, csökkennek az etikai kockázatok, növekszik a vállalat hitelessége, pozitív hatást vált ki a piaci kapcsolatokban, munkavállalói elkötelezettségben és a tulajdonosi értékben is. A HBLF által megvalósított, a legnagyobb magyarországi vállalatokra vonatkozó felmérés szerint az etikai kódexek és más etikai intézmények bevezetése leginkább tudatosságra, a vállalati kultúrára és a problémák megelőzésére hat pozitívan, a pénzügyi eredmény és az etikus viselkedés között még csak kis mértékű kapcsolat mutatható ki.

Etikátlannak tekinthető, ha valaki, akár egyén, akár szervezet csak azért viselkedik etikusan, mert az számára gazdasági szempontból megéri. Ugyanakkor nem érheti versenyhátrány az etikusan viselkedő vállalatokat, sőt pozitívnak tartjuk, ha versenyelőnyt élveznek az etikusan viselkedők, és ez számukra gazdaságilag is megtérül. Látni kell azonban, hogy a további fejlődéshez az kell, hogy minden érintett elvárja és jutalmazza az etikus vállalatokat, ebben minden üzleti szereplőnek óriási felelőssége van, akár vállalati vezető, akár munkavállaló, akár vevő, akár beszállító, akár egy hatóságot vagy civil szervezetet, vagy akár a helyi közösséget képviseli.

5. Az üzleti etika releváns a kis- és középvállalatok számára is?

Igen. A kis- és középvállalatok ugyanúgy szerves részét képezik az üzleti életnek, mint a nagyvállalatok. Sőt a vállalkozások számát tekintve a magyar vállalkozások 99,8 százaléka KKV, az összes foglalkoztatott 69,8 százalékát foglalkoztatják, és a gazdasági hozzáadott értéket tekintve 53,6% a kis- és középvállalati szféra teljesítménye, azaz meghaladja a nagyvállalatokét.² A KKV szektor esetében az üzleti etika kevésbé a formalizált etikai intézményekben jelenhet meg, sokkal inkább az etikai értékrendszerben, alapelvekben és a mindennapi etikus üzleti gyakorlatban.

Egyre több nagyvállalat terjeszti ki etikai kódexét a beszállítókra is, sőt célul tűzik ki a felelős beszállítói láncot, ami nemcsak az első szintű beszállítót érinti, hanem annak beszállítóit, alvállalkozóit, szerződéses partnereit is. Az etikai elvárások a jövőben nőnek a kis- és középvállalatok iránt is, lehet, hogy etikai normáikat érdemes írott etikai kódexben is rögzíteni, sőt etikai standardokat bevezetni (pl. AA 1000, SA 8000, ISO 26000).

A fejlődési tendenciák ugyanakkor számos lehetőséget is magukba foglalnak. Lehetővé teszik a kisvállalkozások számára azt is, hogy jelezzék, ha etikátlanságot tapasztalnak a piacon, akár a nagyvállalatok, akár a kisebb vállalkozások részéről az értéklánc bármely pontján, hozzájárulva ezzel a tisztességes üzleti magatartás, az etikus üzleti gyakorlat kialakulásához.

6. Milyen lépéseket kell tennem az etikus vállalat kialakítása érdekében?

Először érdemes az etikus működés iránti elkötelezettségét leszögezni, és megfogalmazni azokat az etikai értékeket, normákat, amiket fontosnak tartanak. A következő lépés ezeket egyértelművé tenni minden munkatárs számára, külön felhívva a vezetők figyelmét különleges felelősségükre, hiszen nemcsak a döntéseik révén, hanem példamutatásukkal is óriási szerepet játszanak az etikus működés kialakításában. A legfontosabb, hogy mindenki a mindennapi működés során az etikai alapelvek szerint járjon el. Lényeges, hogy legyen lehetőség az etikai dilemmák és problémák megvitatására, és olyan intézkedések megtételére, amelyek a jövőben megelőzik ezeket.

A szervezetek értékeiket, normáikat írott kódexbe foglalhatják, hogy egyértelmű iránymutatásul szolgáljon a munkavállalók és a többi érintett számára a helyes magatartáshoz. Ez különösen komplex szervezetek esetén célszerű. A HBLF Etikai Kódex Ajánlásának megalkotása során munkacsoportunk önkéntes szakemberei több tucat vállalati etikai és üzleti kódexet dolgoztak fel kiegészítve azokat a szakirodalomban „legjobb gyakorlatoknak” nevezett alkalmazásokkal.