

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

CYRILOMETODĚJSKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA

Katedra pastorální a spirituální teologie

Vladimír Ručka

**Aplikace katolické sociální nauky
v moderním světě managementu**

Diplomová práce

Vedoucí práce: ThLic. Michal Umlauf

Obor: Křesťanská výchova

OLOMOUC 2012

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracoval samostatně a v seznamu literatury a pramenů uvedl veškeré informační zdroje, které jsem použil.

V Olomouci, dne 10. dubna 2012

Děkuji ThLic. Michalu Umlaufovi za odborné vedení práce a za podněty při jejím zpracování. Dále děkuji Ing. Pavlu Onheiserovi za cenné připomínky týkající se tématu tvorby a pracovního klimatu.

Obsah

Úvod.....	6
1 Podnikatelská etika	9
1.1 Uvedení do problematiky podnikání	9
1.2 Etika a etická hodnota lidského skutku	10
1.3 Systematický rozvoj podnikatelské etiky	11
1.4 Dychtění po novotách - ateistický obraz moderního světa.....	12
1.5 Všeobecné vyprazdňování pojmů.....	13
1.6 Shrnutí vlivů působících na etické jednání moderního člověka	14
2 Pohled sociální nauky církve.....	16
2.1 Postoj člověka v dnešním světě	16
2.2 Osoba - měřítko důstojnosti práce	16
2.3 Deset přikázání učí pravému lidství	18
2.4 Neposlušnost vytváří falešnou představu o autoritě	19
2.5 Uspořádání společnosti podle evangelia.....	20
2.6 Neustálé přizpůsobování se ke změnám vnějších podmínek.....	20
2.7 Reflexe praktického jednání	22
2.7.1 Přiměřené zveřejňování a ochrana důvěrných informací.....	23
2.7.2 Zákaz korupce a uplácení	24
2.7.3 Ochrana duševního vlastnictví a zabránění zneužití informací	25
2.7.4 Přiměřené metody pro import a export výrobků a materiálů.....	26
2.7.5 Obrana proti asociálním silám	26
2.7.6 Ochrana hodnot vlastnictví podniku a zamezení střetu zájmů	26
3 Kulturní tradice a podnikatelské chování.....	28
3.1 Požadavek na vytváření firemního klimatu	28
3.2 Pragmatismus základ americké kultury	29
3.3 Charakteristické rysy japonské kultury	29
3.4 Sloupy evropské kultury	31
3.5 Podnikatelské chování v USA	32
3.6 Podnikatelské chování v Japonsku	33
3.7 Podnikatelské chování v Německu	35
3.8 Křesťanská tradice Evropy	36
4 Práce základní rozměr pozemské existence člověka.....	38
4.1 Dodržování pracovně právních předpisů	38
4.2 Maslowova pyramida potřeb	39
4.3 Konflikty a jejich řešení.....	41
4.4 Ekonomický rozvoj a životní prostředí.....	42
4.5 Environmentální politika	43
4.6 Kooperativní hnutí založené na principech sociálního učení církve	45

4.7 Klíč k úspěchu experimentu Mondragon.....	46
4.8 Kontinuální vzdělávání.....	47
4.9 Minebea Group a vznik Kodexu chování	48
4.10 Hodnotový Diamant firmy Myonic	48
4.11 Souhrnný pohled na Kodex chování fy Myonic	50
4.12 Cíl veškerého hospodářsko-společenského života.....	51
Závěr.....	53
Použitá literatura a informační zdroje	57
Literatura a prameny	57
Internetové odkazy.....	57
Přílohy.....	60
Kodex chování	62

Úvod

Myšlenka a podnět k vypracování této diplomové práce vzešel od spolupracovníků firmy Myonic. Stanovili požadavek, abych zpracoval téma zabývající se pracovním prostředím. Za základní dokument jsem si zvolil platný morální Kodex chování Myonicu.

Věřící laici mají v pracovním prostředí nezastupitelnou roli. V rámci jejich pastorační podpory jsem zpracoval podněty vedoucí k praktickému jednání. Postupoval jsem tím způsobem, že jsem vycházel ze stávající praxe, čerpal jsem z pramenů sociální nauky a inicioval jsem možnost nové praxe. „Pastorální teologie jako aplikace objasňuje normy takovým způsobem, aby se mohly využívat v každodenní činnosti.“¹ Podnik se dnes pohybuje ve stále širším ekonomickém rámci. Tato situace vede k tomu, že firmy na sebe berou novou a větší zodpovědnost než v minulosti. Jejich úloha při uskutečňování opravdu solidárního a integrálního rozvoje lidstva nikdy nebyla tak rozhodující jako dnes.²

Cílem diplomové práce bylo vyložit aplikaci Kodexu chování (viz Příloha 3) dle sociální nauky církve (dále jen sociální nauka). Naznačil jsem důležitost tohoto dokumentu ve vztahu k utváření pracovního klimatu a vyhledával jsem motivace vedoucí k dynamickému rozvoji firmy Myonic. Postavení člověka v pracovním prostředí zastihují ekonomické zájmy. Proto tematiku podnikání zpracovávám tak, aby se vrátilo člověku postavení, které mu právem patří. Dá se říct, že každá část této práce je explicitně antropologická.

Ke zpracování diplomové práce jsem použil metodu deduktivní, vycházím od obecného a postupuji k jednotlivému. Čerpám z literatury pojednávající o managementu, filosofii a především ze sociální nauky.

Slovní spojení *problematika podnikání* evokuje cíl této kapitoly. Nabízí se řada možností jak přistupovat k této části. Snažil jsem se především najít společnou základnu manažerských dovedností, filosofie a sociální nauky. V tomto okamžiku jsem se domníval, že o etice lze hovořit jednotným jazykem. Nové poznatky však protřečily mé dlouholeté pastorační praxi v managementu. Proto jsem se obrátil ke kořenům jednotlivých nauk, abych porozuměl této nejednotě.

¹ AMBROS, Pavel, citováno v ŠPIDLÍK, Tomáš a Marko Ivan RUPNIK. *Nové cesty pastorální teologie: krása jako východisko*. Vyd. 1. Olomouc: Refugium Velehrad-Roma, 2008, s. 58. Současné otázky, 24. ISBN 978-808-6715-971.

² Srov. *Kompendium sociální nauky církve*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2008, čl. 342. ISBN 978-80-7195-014-1.

Vysvětlením pojmu etika jsem hledal základní přístup, abych uchopil způsob, jak interpretovat morální Kodex. V požadavku na podnikatelskou etiku odkrývám důvody vzniku tohoto moderního směru. Slovo etika umožňuje mnohoznačný výklad, proto jsem postupoval ke kořenům, z nichž vyrůstá. Zabýval jsem se vlivy, jež utvářejí obraz chápání moderního světa. Zjištění všeobecného trendu, ve smyslu subjektivního chápání pojmů, mne přivedlo k nutnosti, abych zavedl určitý způsobu dalšího výkladu, opírající se o sociální nauku. Nakonec jsem shrnul složitost vlivů na etické jednání člověka, abych ukázal na trend globalizace, a jakým požadavkům je dnešní člověk vystaven.

Úkolem pastorače je předkládat jasným způsobem a bez dvojznačností nauku církve. Církev není vázaná sociologickými zákony, jejím úkolem je světu předkládat evangelium. Takto pojatá pastorače buduje mosty mezi tím, co je, a co by mělo být z hlediska spásy.³ Tímto pohledem jsem pojal cíl této kapitoly. Základní postoj sociální nauky v hospodářském životě se dotýká lidské bytosti. Z toho důvodu jsem se v úvodu zaměřil na tematiku člověka v dnešním světě a zviditelnil osobu jako měřítko důstojnosti práce. V další části jsem připomenul Desatero přikázání, společný základ pro všechny lidi. Povinnost kráčí od nepaměti společně s neposlušností. V kapitole vytváření falešné představy o autoritě jsem chtěl poukázat na následky neposlušnosti a připomenout povinnost poslouchat autoritu moci. Evangelijní zvěst přináší trvalé hodnoty, které jsem rozvinul v protikladu k hodnotám pocházejících ze světské moudrosti. Neustále přizpůsobování se novým podmínkám pro mne znamenalo zpracovat téma, ve kterém nabízím formy jednání, jak je praktikoval vyvolený národ. V reflexi praktického jednání jsem se zamýšlel nad propastí mezi smýšlením a faktickým jednáním. Podobný reflexivní postup jsem zvolil pro zbývající témata této kapitoly, kde jsem rozvinul pohled sociální nauky k jednotlivým bodům, jak jsou uvedeny v Kodexu chování.

V další části jsem si kladl za cíl popsat charakteristické rysy jednotlivých kultur a prezentovat způsoby jejího podnikatelského chování. V americké kultuře jsem se zaměřil především na typické pragmatické jednání. Rozdílnou kulturní tradici jsem objevil v Japonsku. Ta vychází z kulturní tradice Číny a svým zaměřením tíhne k hodnotám tolerance a harmonie. Evropskou kulturu jsem zhodnotil na základě filosofie, římského práva a křesťanství. Podnikatelské chování v USA a Japonsku jsem shrnul do výčtu jednotlivých vlastností, abych ukázal na jejich aktuálnost v našem způsobu myšlení a jednání. Z vlastní

³ Srov. AMBROS, Pavel, citováno v ŠPIDLÍK, T. a Marko Ivan RUPNIK. *Nové cesty pastorální teologie*, s. 40.

zkušenosti vím, že denní kontakt s německým způsobem jednání s sebou přináší řadu obtížných situací. Proto se v této části zabývám také těmito rozdílnými rysy chování. Své poznatky shrnuji pod zorným úhlem zvoleného zaměření na sociální nauku, abych tak připomněl křesťanské hodnoty Evropy.

Cíl čtvrté kapitoly, pojednávající o práci jako základním rozměru pozemské existence člověka, je praktický, ovšem současně také i motivační. *Praktický* znamená, že poukazuje na pracovní právní předpisy, *motivační* označuje soubor rad, návodů a zamyšlení. Dodržování právních předpisů, definovaných v Zákoníku práce, jsem zpracoval v první části. Dále jsem připojil možné formy obtěžování a šikany od verbálních projevů až po pejorativní nápisy. Konflikty, nedorozumění, spory jsou vždycky nepříjemné. V tomto bloku negativních jevů jsem poukázal na racionální rovinu, jak vzniklé spory řešit.

Ekonomický rozvoj je dnes nemyslitelný bez ochrany životního prostředí, které se řadí k oblastem spadajícím také pod literu zákona. K tomuto tématu se vyjadřuje rovněž Benedikt XVI. Rozvíjí myšlenku o novém životním stylu souvisejícím především s morálním stavem společnosti a každého jednotlivce. V této části jsem kladl důraz na environmentální chování z různých pohledů.

Kooperativní hnutí Mondragonu představuje úspěšnou podnikatelskou skupinu založenou na principech sociální nauky. Nezaměstnanost je vždy příležitostí k hlubšímu zamyšlení nad podstatou úspěšného podnikání. Zde jsem si kladl za cíl motivačně nadchnout pro aplikaci sociální nauky do praxe. Obšírně jsem popsal vznik tohoto hnutí a vyhledal příčiny jejího úspěchu. Poté jsem podtrhl nutnost kontinuálního vzdělávání. V tomto zaměření na vzdělání se vytváří předpoklad pro dynamický rozvoj firmy, proto se zamýšlím, jak najít východisko z ekonomické krize. Právě motivační příspěvek o kooperativě Mondragon ukazuje účinnost sociální nauky v praxi, tím že spojuje cíle podnikání s principy sociální nauky. Podnětnou motivační teorii Maslowova jsem rozvinul v hierarchii potřeb, abych zvýraznil hodnoty, které přinášejí zaměstnancům motivační energii. Vedle Kodexu chování zavedl Myonic i Diamant hodnot. Jednotlivé body odkazují na motivační hodnoty vztahující se k pracovní činnosti. Jejich smyslem je dávat podnět ke správnému jednání, jak jsem uvedl v této části. Následně jsem učinil souhrnný pohled na Kodex chování Myonicu, v jehož aplikaci nabízím možný výklad jednotlivých bodů dle sociální nauky. Kodex chování by zůstal jen pouhou literou, pokud by nebyl kladen důraz na jeho dodržování. V samotném závěru ukazují člověka jako původce, střed a cíl veškerého hospodářsko-společenského života.

1 Podnikatelská etika

1.1 Uvedení do problematiky podnikání

„Podnikání se definuje jako podnikatelská soustavná činnost prováděná samostatně, vlastním jménem, na vlastní odpovědnost, za účelem dosažení zisku.“⁴ Podle sociální nauky musí podnikání charakterizovat schopnost sloužit společnému dobru společnosti produkováním užitečných statků a služeb. Kromě této typicky ekonomické funkce podnik naplňuje také určitou funkci sociální, neboť vytváří příležitosti k setkávání, ke spolupráci, k využití schopností zapojených osob. Cíle podniku je třeba realizovat podle ekonomických kritérií, nesmějí se však přehlížet ani opravdové hodnoty, které umožňují konkrétní rozvoj.⁵

„Křesťanský postoj se staví proti naprosté autonomii hospodářství, jejímž hlavním motorem by měla být ziskovost člověka regulovaná na etice nezávislými normami.“⁶ Lidská práce, která se vynakládá na výrobu a směnu zboží nebo na poskytování hospodářských služeb, převyšuje ostatní složky hospodářského života, protože ty jsou svou povahou jen prostředky. Pastorační působení církve sociální musí především dosvědčovat pravdu o člověku, respektováním hodnot, podle nichž se řídí spořádané a plodné soužití. Úkolem sociální pastorace je úsilí o obnovu veřejného života respektováním pravdy, spravedlnosti, lásky a svobody.⁷ Pastorační konstituce *Gaudium et spes* tvrdí, že se člověk prací obětovanou Bohu přidružuje k vykupitelskému dílu Ježíše Krista, který dal práci vynikající důstojnost, když v Nazaretě vlastníma rukama pracoval. Z toho vyplývá povinnost poctivě pracovat, ale také právo na práci. Společnost má povinnost pomáhat podle daných okolností občanům, aby mohli nalézt příležitost k práci. Práce má být odměňována tak, aby jednotlivec a jeho rodina mohli vést slušný život jak po stránce hmotné, tak i společenské, kulturní a duchovní.⁸ Mezi hlavní povinnosti člověka patří dodržování společenských závazků, do nichž se negativně promítá individualistická etika. Jsou lidé, kteří sice hlásají velkorysé a velkomyslné koncepce, ale ve skutečnosti žijí, jako by je potřeby společnosti vůbec nezajímaly.⁹ S ohledem na rozsah

⁴ *Encyklopedický slovník*. 1. vyd. Praha: Odeon, 1993, s. 844. ISBN 80-207-0438-8.

⁵ Srov. *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 338.

⁶ AMBROS, Pavel. *Pastorační teologie*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2002, s. 29. ISBN 80-244-0418-4.

⁷ Srov. *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 527.

⁸ Srov. *Dokumenty II. vatikánského koncilu: Gaudium et spes*. Vyd. 2., v. KN 1. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2002, čl. 67. ISBN 80-719-2438-5.

⁹ Srov. *Dokumenty II. vatikánského koncilu: Gaudium et spes*, čl. 30.

a rychlost těchto změn je naléhavě vyžadováno, zabývat se podnikatelskou etikou. Stává se běžnou praxí, že součástí pravidelných auditů kvality jsou i kodexy chování, zejména nadnárodní společnosti zavádějí tento prvek do svých podnikatelských aktivit.

Japonská společnost Minebea Group vznikla v roce 1951 v Tokiu. Za 60 let své existence se úspěšně rozvíjela. Dnes provádí své podnikatelské aktivity v 18 zemích po celém světě a zaměstnává více než 55 000 pracovníků. Novodobá historie Myonicu se vztahuje k evropskému kontinentu. Montáž miniaturních kuličkových ložisek vznikla ve Švýcarsku, v centru hodinářského průmyslu. Štafetu montáže převzal v roce 1994 Myonic se sídlem v Rožnově pod Radhoštěm. Dnes zaměstnává 140 pracovníků a podléhá přímému řízení z německého závodu. Oba podniky patří do divize se sídlem v USA. Americká divize se řadí do přímé struktury holdingu Minebea Group. Myonic vstupuje do každodenního kontaktu s tímto globálním světem, konkrétní každodenní praxe se odehrává na úrovni určité kultury a etiky.

1.2 Etika a etická hodnota lidského skutku

Firma Myonic si vyhradila právo provést přiměřené změny platného Kodexu chování, avšak obsahově úpravy odpovídají požadavkům vyplývajících z dokumentu „Compliance Minebea Group“¹⁰. Co vlastně znamená podnikatelská etika? Lze ji definovat různě, vychází z obecných morálních norem společností, reaguje na společenské proměny a kulturní zázemí společnosti. Základní definici lze vyjádřit následující větou: „Podnikatelská etika je profesní, aplikovaná, normativní etika.“¹¹ Zabývá se praktickými otázkami lidského jednání, přičemž etika se řadí mezi nejvýznamnější část filosofie. „Název pochází z řeckého éthiké, éthos a vyjadřuje zvyk, mrav, chování.“¹² Každé lidské jednání podléhá určitému řádu, normám předpisům, zákonům. Jeho soulad či odchylka se hodnotí jako morální skutek. Všechny tyto normy se však postupem času mění, také rozdílné kultury mezi sebou asimilují, tím vznikají nové hospodářské podmínky. „Třebaže se jim člověk neprotiví, podřizuje jim přesně každý svůj čin, takže společnost, v níž žije, mu nemůže vytknout sebemenší poklesek, jeho jednání přece může být mravně bezcenné, neboť mravnost, etická hodnota nezáleží pouze na činu

¹⁰ MINEBEA CO. Minebea Group Code of Conduct. *Minebea.co.jp* [online]. 2005, update Oct. 8, 2010 [cit. 2011-10-06]. Dostupné z: <http://www.minebea.co.jp/english/company/aboutus/conduct/compliance/index.html>

¹¹ PUTNOVÁ, Anna, Antonín KOTTNAUER a Václav ŠUSTA. *Etické řízení ve firmě: nástroje a metody : etický a sociální audit*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007, s.14. Praktická právnická příručka. ISBN 978-80-247-1621-3.

¹² NEFF, Vladimír. *Filosofický slovník pro samouky, neboli, Antigorgias*. Vyd. 2., rozšířené. Praha: Mladá fronta--Kdo je kdo, 1993, s. 99. ISBN 80-204-0383-3.

samém, nýbrž i na *úmyslu*. Dobrý čin, jež člověk provedl ze strachu před trestem, nebo před společenskou deklasifikací, je správný, ale nikoli mravný. Tentýž čin však může být mravný, vykoná-li jej někdo proto, že jej považuje za dobrý, a že jeho opak považuje za špatný.¹³ Aby skutek byl mravní, musí být uskutečněn dobrovolně, svobodně, bez donucení. Na etickou hodnotu skutku se můžeme tázat z několika hledisek. Máme zásady pro své jednání brát z hlasu svědomí? Nebo stačí zachovávat jen právě platné zákony vydané státem? Anebo je nutno je odůvodňovat přísně racionálně argumenty?

1.3 Systematický rozvoj podnikatelské etiky

Princip lidskosti je vepsán do svědomí každé osoby.¹⁴ Proto je nutno zdůraznit, že samotný princip lidskosti by byl bezcenný, jestliže by nevedl k poznání, jaký zaujmout postoj ke skutečnosti, jak se mám chovat, a proč se tak chovat. Jinými slovy etika hledá, za všech časů a okolností platné kritérium pro všechny lidi, definuje, co je dobré, spravedlivé, mravné, a co je amorální. Etici se snaží přitom hledat takové principy, aby přesně stanovili, co je považováno za nejvyšší hodnotu lidského života. Tou nejvyšší hodnotou je zajisté dobro, a nikoli zlo. Dobro se chápe jako dobro pro člověka: „Jednej vždy tak, aby každý tvůj čin směřoval k této nejvyšší hodnotě lidského života jako k cíli.“¹⁵ Nejčastější námitka proti systematickému studiu, rozvoji a aplikaci podnikatelské etiky je argument neosvojitelnosti etických principů u dospělých lidí, kteří mají svůj systém hodnot vybudovaný.¹⁶ Podnikatelská etika se začíná rozvíjet na počátku dvacátého století, dále se potom v osmdesátých letech stává samostatnou disciplínou a spíše doménou filosofů, ekonomů a sociologů. Důvod pro vznik tohoto směru je reakcí na rostoucí negativní trend v podnikání. Narůstající korupce v obchodních vztazích deformuje hospodářskou soutěž, krátkodobý zisk odsouvá na okraj všechny hodnoty, akcionáři sami vyžadují záruky, aby vložené investice byly čestně zhodnoceny. Z tohoto důvodu se formují v prostředí hospodářsky nejvyspělejších zemí kodexy, ve kterých se vymezuje etické chování. Jejich kvalita je závislá na obsahu zaměřenému k pravdě, jakožto určujícímu faktoru.

¹³ NEFF, Vladimír. *Filosofický slovník pro samouky*, s. 99.

¹⁴ Srov. *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 505.

¹⁵ Srov. NEFF, Vladimír. *Filosofický slovník pro samouky*, s. 99-100.

¹⁶ Srov. PUTNOVÁ, Anna, Antonín KOTTNAUER a Václav ŠUSTA. *Etické řízení ve firmě*, s. 14.

1.4 Dychtění po novotách - ateistický obraz moderního světa

Dodržování zákonů, nařízení vnitropodnikových pravidel je základním předpokladem pro dynamický rozvoj, protože podnik má danou zodpovědnost a není dovoleno profitovat z nedodržování zákonů či předpisů. Tato povinnost je dána platným právním řádem, jak vyplývá z předchozího textu. Mění se obraz společnosti, vliv nadnárodních společností, všeobecná progresa přináší v této oblasti mnoho změn. Tím jsou kladeny i větší požadavky na morální kvalitu jednotlivce. Avšak multikulturní prostředí vytváří potřebu vyšší zodpovědnosti nejen za své, ale i za společné dobro. Multikulturní neznámá určité ateistický. Mozaika se skládá z různorodých kamínek, které tvoří obraz, jímž chce autor vyjádřit určitou myšlenku. Vždycky se hledá jednotící princip. Hledání církve v sociální oblasti se opírá o nauku, jejíž počátek spadá do údobí velkých sociálních změn, kdy situace vyžaduje naléhavou nutnost řešit dělnickou otázku. Encyklika Lva XIII. začíná slovy: „Dychtění po novotách již dlouho zneklidňuje státy; bylo proto přirozené a nezbytné, že se snaha o změny přesunula z oblasti politiky na příbuzné pole hospodářské. Napomáhala tomu řada příčin: nový rozmach průmyslu vlivem zdokonalení technických prostředků a nových způsobů výroby; změny ve vzájemných vztazích mezi zaměstnavateli a zaměstnanci; hromadění majetku v rukou nepatrného počtu lidí a jeho nedostatek v širokých vrstvách; vzrůst důvěry dělníků ve vlastní síly a jejich živější vzájemný styk; upevnění jejich organizace a mimoto pokles mravnosti. To vše vyvolalo sociální konflikt, před nímž stojíme.“¹⁷ Právě 19. století se vyznačuje změnou ve společnosti. Existuje nepřetržitý proces vznikání a zanikání.¹⁸ V klimatu demokratického a kapitalistického Západu vzniká ze spektra filosofických teorií kontradikce teismu, a to ateismus. Marxismus nedoceníl duchovní fenomény a hodnoty, zvláště náboženství a umění, chápe je jako pouhou nástavbu a obraz ekonomických procesů.¹⁹ Politické hnutí vyvolané Karlem Marxem a jeho souputníky ovládlo v 20. století velkou část lidské pospolitosti. Charakteristické rysy všech kritických sociálních filosofů se víceméně zakládají na zásadním navazování na Marxe, tedy zaměření na společnost. Marxistická nauka se ukázala být utopistická, avšak ateismus se rozšířil. Autor

¹⁷ LEV XIII. *Rerum novarum*[online]. [cit. 2011-12-26]: encyklika papeže Lva XIII o dělnické otázce z 15. května 1891. Praha: Zvon, 1996, čl. 1. ISBN 80-711-3154-7. Dostupné z:

http://www.kebrle.cz/katdocs/soc_enc/RerumNovarum.htm

¹⁸ Srov. STÖRIG, Hans Joachim. *Malé dějiny filosofie*. Vyd 8., V KNA 2. Překlad Miroslav Petříček, Petr Rezek, Karel Šprunk. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2007, s. 374-375. Studium (Karmelitánské nakladatelství), sv. 2. ISBN 978-80-7195-206-0.

¹⁹ Srov. STÖRIG, Hans Joachim. *Malé dějiny filosofie*, s. 380.

dějin filosofie Hans Störig označil kapitolu Rozloučení s marxismem otazníkem. Co tím chtěl říct? Komunistické hnutí vyvolané Marxem a dalšími utrpělo patrně skutečnou definitivní porážku. Od vydání Komunistického manifestu sice uplynulo více jak jeden a půl století, ale Marx je všude přítomen v sociálních vědách a v širokém spektru filosofických teorií. Marxovy myšlenky také působí v duchovním klimatu, v obecném povědomí této doby tak silně, že marxismem je ovlivněn i obraz světa myslitelů, a tím i normálních občanů, kteří by rozhořčeně odmítli, aby byli pokládáni za marxisty.²⁰

1.5 Všeobecné vyprazdňování pojmů

„Principy etického jednání, definované jako předpis chování, obsahují většinou tři dimenze. V první jsou obsažena filosofická východiska, která většinou garantují respektování lidské důstojnosti a usilování o společné dobro, při respektování tržních sil a zákonitostí. V druhé dimenzi jsou obsaženy vlastní zásady etického jednání a chování podniku. Ve třetí jsou pak popsány principy jednání participujících skupin na úrovni firmy. Tato část je obvykle obsažena v kodexu etiky firmy či pravidlech etického jednání a chování.“²¹ Především text představuje zásady etického řízení. Autoři morálních principů používají často *nejasnou* terminologii. Tak například přívlastek *etický* všeobecně označuje velmi mnoho rozdílných významů, některé dokonce odporují spravedlnosti a pravému dobru člověka. Proto je nutné vymezit rozlišovací kritérium. Ekonomika totiž ke svému správnému fungování potřebuje etiku; nikoli jakoukoli etiku, nýbrž etiku přátelskou lidské osobě. K tomuto tématu podává sociální učení církve svůj specifický přínos, který je založen na stvoření člověka „k obrazu Božímu“ (Gn 1,27), z něhož vyplývá nezcizitelná důstojnost lidské osoby, jakož i transcendentní hodnota přirozených morálních norem.²² Filosofický pohled hovoří rovněž o důstojnosti člověka, avšak bez podobnosti s Božím obrazem. Princip filosofické etiky je vázán na racionalitu, přičemž člověk se stává určujícím subjektem jednání. Autonomní morálku rozvinul Immanuel Kant. Podle Kanta si morální zákon určuje jednající sám, cílem jednání člověka je *lidskost*. Jednání je mravně dobré, je-li jeho určující příčinou čistá rozumová forma. Takto chápaný mravní postoj zůstává zcela v přirozené rovině. Pro názornou ilustraci, kdyby se měl vysvětlit tento princip svědomí, bylo by dosaženo zcela

²⁰ Srov. STÖRIG, Hans Joachim. *Malé dějiny filosofie*, s. 476-477.

²¹ PUTNOVÁ, Anna, Antonín KOTTNAUER a Václav ŠUSTA, s. 72.

²² Srov. BENEDIKT XVI. *Caritas in veritate: encyklika o integrálním lidském rozvoji v lásce a v pravdě*. 1. vyd. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2009, čl. 45. ISBN 978-80-7195-414-9.

odlišného významu ve vztahu k sociální nauce církve. Svědomí je zde chápáno spíše jako *závazek*, povinnost pro splnění úkolu. Jádrem tohoto etického myšlení je tak *usilování o dobrou vůli*.²³ Vést dialog s moderní kulturou znamená objasnit racionální, všeobecně pochopitelnou a sdělitelnou povahu morálních předpisů, aniž bychom vnucovali vůli jako závazek. Tato a podobné teorie neberou v úvahu závislost lidského rozumu na Boží moudrosti a skutečnost, jež vyplývá ze stavu hříšné lidské přirozenosti. Tyto myšlenkové proudy jsou v protikladu k Písmu svatému a stále platnému církevnímu učení. Je nutno si uvědomit, že popírají Boha jako tvůrce přirozeného morálního zákona a rovněž vedou k popření toho, že člověk má svým rozumem pouze účast na věčném zákonu, který však sám nestanovil.²⁴

1.6 Shrnutí vlivů působících na etické jednání moderního člověka

Svědomí je vnitřní hlas v nitru člověka, jež vybízí k mravnímu jednání. Sílu tohoto hlasu oslabuje nedostatek duchovní dimenze. Subjektivně formované svědomí sice ukazuje na jeho niternou existenci, avšak bez zaměření k pravdě plní svou roli jen částečně. „Dobro a zlo člověk konkrétně a prakticky rozpozná úsudkem svědomí, které ho vede k tomu, aby na sebe bral zodpovědnost za vykonané dobro i za zlo, jehož se dopustil.“²⁵ Zodpovědnost za dobro znamená, že jej máme dále rozvíjet konkrétními skutky. Dispozice pro takovýto způsob jednání vyžaduje základní požadavek *odpustit a odpouštět*. „Tímto způsobem *praktický úsudek svědomí*, jenž ukládá člověku povinnost vykonat určitý čin, *se jeví jako pouto mezi svobodou a pravdou*. Právě proto se svědomí vyjadřuje úkony úsudku, jež odrážejí pravdu o dobru, a nevyjadřuje se libovolným rozhodováním. Zralost a zodpovědnost těchto úsudků, a tím vlastně i člověka jako jejich subjektu, se neměří *osvobozením svědomí* od objektivní pravdy ve prospěch domnělé nezávislosti vlastního rozhodování, nýbrž naopak horlivým *hledáním pravdy a vůlí* dát se od ní vést při jednání.“²⁶ Vnitřní utváření každodenního života doprovází i vnější podmínky. „Životní úroveň a větší ekonomická produktivita nejsou jedinými směřovatelnými měřítky plné realizace člověka v tomto životě.“²⁷ „Člověk je ve vztahu také sám k sobě, a je schopen zamýšlet se sám nad sebou. Písmo svaté hovoří v této souvislosti o srdci člověka. Srdce označuje duchovní nitro člověka, tedy to,

²³ Srov. PUTNOVÁ, Anna, Antonín KOTTNAUER a Václav ŠUSTA. *Etické řízení ve firmě*, s.47.

²⁴ Srov. JAN PAVEL II. *Veritatis splendor: encyklika o základech morálního učení církve z 6. 8. 1993*. Praha: Zvon České katolické nakladatelství a vydavatelství, 1994, čl. 36. ISBN 80-7113-114-8.

²⁵ *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 139.

²⁶ JAN PAVEL II. *Veritatis splendor*, čl. 61.

²⁷ *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 544.

co jej odlišuje od každého jiného tvora.“²⁸ Dobrý člověk z dobrého pokladu svého srdce vydává dobré a zlý ze zlého vydává zlé. Jeho ústa mluví, čím srdce přetéká.(Lk 6,45). Tato biblická citace vystihuje odpověď týkající se nitra. „V *sociální otázce* by bylo naivní představou, že by pro řešení velkých problémů dnešní doby mohlo existovat nějaké zaklínadlo. Ne, nezachrání nás nějaké zaklínadlo, nýbrž Osoba a jistota, Toho, který řekl: *Já jsem s vámi!*“²⁹

„Dnešní moc trhu kapitálu určuje charakter etiky“.³⁰ Současný globální trh zcela změnil obraz ve světě práce. Přináší nové formy výroby, výrobní prostředky jsou umisťovány do jiných oblastí, než kde dochází strategickým rozhodnutím. Tento fakt umožňuje jak mimořádná komunikační rychlost, tak i snadný transport zboží z jedné části planety na druhou. Z toho vyplývá zásadní důsledek. Vlastník, protože je vzdálen od svého majetku, je také často lhostejný vůči sociálním otřesům.³¹ Tímto působením mohou nadnárodní společnosti ovlivňovat jednotlivé ekonomiky. Nové vztahy jsou charakterizovány složitostí a spletitostí. Názorný příklad dokládá účetní praxe Myonicu. Daňové přiznání se připravuje podle českých účetních standardů (Czech Accounting Standards), pro potřeby hlášení mimo Českou republiku se používají mezinárodní účetní standardy IAS (International Accounting Standards) a pro potřeby mimo evropský kontinent se zpracovává hlášení dle amerických všeobecně uznávaných účetních zásad GAAP (US Generally Accepted Accounting principles). Oč jednodušší a zřetelnější je Ježíšovo slovo: „Co je císařovo, odevzdejte císaři, a co je Boží, Bohu.“ (Mk 12,17). „Víra, jež se zakládá na Božím svědectví a je podporována nadpřirozenou pomocí milosti, je skutečně jiného řádu, než filozofické poznání. To se totiž opírá o smyslové vnímání, o zkušenost a pohybuje se jen ve světle intelektu. Filozofie a vědy se pohybují v řádu přirozeného rozumu, zatímco víra, osvícená a vedená Duchem, poznává v poselství spásy plnost milosti a pravdy.“³² Sociální nauka přináší mnoho teoretických poznatků, ukazuje dosažitelná řešení dnešního podnikání na globální úrovni. Management orientovaný na novou praxi nabízí koncept dynamického rozvoje hospodářství.

²⁸ *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 114.

²⁹ *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 577.

³⁰ ŠPIDLÍK, Tomáš a Marko Ivan RUPNIK. *Nové cesty pastorální teologie*, s. 96.

³¹ Srov. *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 310.

³² JAN PAVEL II. *Fides et ratio: encyklika Jana Pavla II. adresovaná biskupům katolické církve o vztazích mezi vírou a rozumem z 14. září 1998*. 1. vyd. Praha: Bell, 1999, čl. 9. ISBN 80-7113-234-9.

2 Sociální nauka církve

2.1 Postoj člověka v dnešním světě

„Ukazuje se, že teologická dimenze je neodmyslitelná jak pro výklad, tak i pro řešení dnešních problémů lidského soužití. Současná doba otevírá novou epochu, klade naléhavé základní otázky, provázející putování lidí od počátku.“³³ Podle sociální nauky se první z velikých výzev dotýká samotné pravdy o lidské bytosti. Vyzývá k osobní a společenské odpovědnosti vzhledem k tomu, čím je člověk, čeho je schopen a čím se má stávat. K rozvoji společnosti přispívají hodnoty utvářející kulturu, způsob myšlení či náboženskou příslušnost. Druhou velkou výzvu představuje porozumění tomu, jak se vyrovnat s pluralismem a s rozdílností na nejrůznějších rovinách. Třetí výzvou je globalizace, která se dotýká celého lidstva.³⁴ Právě rozšíření globalizace do všech koutů světa přináší specifický rys dnešního podnikání přítomnost nadnárodních společností. Globální vztahy se rozvíjejí jak na úrovni individuální, tak i společenské, institucionální a státní. Globalizace spojuje lidi, kteří se vůbec neznají. V oblasti podnikání závisí všichni na sobě navzájem, úspěchy či neúspěchy všechny spojují. Na počátku třetího tisíciletí mnoho lidí světa bojuje s chudobou, schází základní ošetření, stále ještě mnozí lidé umírají hladem nebo jsou odsouzeni k analfabetismu. Lidstvo si stále jasněji uvědomuje, že má stejný úděl. Společný rozvoj otevírá příležitost k pravému dobru dnešního lidstva. V této oblasti křesťanská láska inspiruje všechny, kterým leží na srdci společné dobro člověka, aby nabídli svůj příspěvek.³⁵

2.2 Osoba - měřítko důstojnosti práce

Církev nenabízí technická řešení, má však poselství pro společnost, jejíž mírou je člověk, jeho důstojnost a jeho povolání.³⁶ Práce je podstatným vyjádřením osoby, je to úkon osoby. Jakákoliv forma materialismu a ekonomismu, která by se pokoušela redukovat pracujícího na pouhý nástroj výroby a na prostou pracovní sílu s čistě materiální hodnotou, by nakonec vedla k znetvoření podstaty práce. *Osoba je měřítkem důstojnosti*

³³ JAN PAVEL II. *Centesimus annus: encyklika Jana Pavla II. : k stému výročí encykliky Rerum novarum z 1. května 1991*. 1. vyd. Praha: Zvon, 1996, čl. 55. ISBN 80-7113-050-8.

³⁴ Srov. *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 16.

³⁵ Srov. *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 5-6.

³⁶ Srov. BENEDIKT XVI. *Caritas in veritate*, čl. 9.

práce.³⁷ Cílem práce, a to jakékoliv, zůstává vždy člověk. *Práce je pro člověka, a nikoliv člověk pro práci.*³⁸ Soudobé filosofické slovníky pojem osoba téměř neuvádějí, osoba se spíše uvádí nějakým opisným tvarem. V sociálním a právním smyslu označuje individuum anebo člověka, který přebírá různé sociální role. Osoba ve filosofickém smyslu je nahlížena jako bytost lidského bytí, člověku se jako osobě připisuje jistá svoboda rozhodování a odpovědnosti pro jeho jednání, které jsou spojeny s lidskými právy a povinnostmi. Implicitní citace pojmu osoba se nachází například ve Všeobecné deklaraci lidských práv, kde právě lidská osoba tvoří jeho základ.³⁹ Pokud chceme pochopit pravý význam *osoby*, musíme se však zabývat *teologickou reflexí*. Křesťanství se od ostatních náboženství odlišuje právě tím, že vyznává jediného Boha ve třech Osobách. Ježíš v evangeliu říká: „Já jsem cesta, pravda a život“ (Jan 14,6). Ježíšovo JÁ je jasným odkazem na TY Otce, tento vztah se rozvíjí i v dialogu: „Moje učení není moje“ (Jan 7,16).⁴⁰ „Otec není označení podstaty, ani činnosti, nýbrž označení vztahu, jež vyjadřuje, jak se vztahuje Otec k Synu a Syn k Otci.“⁴¹ „Že Bůh je osobou, se v Bibli ovšem nesděljuje tímto pojmem, nýbrž jinou formou, a to tím, že Bůh má jméno. Jméno umožňuje oslovení, dává schopnost promlouvat, naslouchat, odpovídat.“⁴² Mravnost vyžaduje svobodu. Ve vzájemném vztahu má svobodná osoba prioritu před absolutní nutností.⁴³ V této souvislosti musí být kladena otázka: „Má zjevení jediného Boha ve třech Osobách živý vztah k našemu životu? Kant o tom silně pochybuje, katolické knihy morálky se o tom nezmiňují a dogmatictí teologové převážně podporují své úvahy tím, že vycházejí z Boží jednoty, to je z filozofického pojmu absolutní nutné existence, směrem k Osobám, které jsou zjevením Boží svobody. Podle Berďajeva je to ale nelogické. Nemůžeme vycházet z absolutní nutnosti směrem ke svobodě, protože tam pro ni není místo.“⁴⁴ Jak chápe dnešní společnost svobodu? „Novověký ateismus je podle Bartha

³⁷ Srov. *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 271.

³⁸ Srov. *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 272.

³⁹ Srov. *UN.ORG. The Universal Declaration of Human Rights* [online]. 1948 [cit. 2011-10-28]. Dostupné z: <http://www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml>

⁴⁰ Srov. RATZINGER, Joseph-BENEDIKT XVI. *Úvod do křesťanství: výklad apoštolského vyznání víry: s novou vstupní esejí autora z roku 2000*. 1. úplné české vyd. Překlad Vratislav Slezák. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2007, s. 12. Studium (Karmelitánské nakladatelství), sv. 3. ISBN 978-80-7195-012-7.

⁴¹ MÜLLER, Gerhard Ludwig a Jan PAULAS. *Dogmatika pro studium i pastoraci*. 1. vyd. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2010, s. 449. Teologie (Karmelitánské nakladatelství). ISBN 978-80-7195-259-6.

⁴² RATZINGER, Joseph-BENEDIKT XVI. *Úvod do křesťanství*, s. 13.

⁴³ Srov. ŠPIDLÍK, Tomáš a Jan PAULAS. *Duše poutníka*. 1. vyd. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2004, s. 86. Rozhovory (Karmelitánské nakladatelství). ISBN 80-7192-828-3.

⁴⁴ ŠPIDLÍK, Tomáš a Jan PAULAS. *Duše poutníka*, s. 88.

od samého počátku postulární. Svobodu člověka chápe jako konkurenci vůči Bohu. Domnívá se, že v zájmu lidské svobody a důstojnosti musí být Bůh popřen. Tak se unitárně myšlený Bůh stává kvůli své zcela nediferencovatelné absolutnosti de facto jen omezeným protipólem lidské svobody.⁴⁵ Tato kratičká úvaha ukazuje na skutečnost, že svoboda nabývá svého pravého významu ve vztahu hypostatické unie. Boží osoby dávají svobodě a osobě tu pravou dimenzi. Rozpor vzniká, když popřeme trojjediného Boha, „Tento neřešitelný problém jako by se na Západě stále opakoval u takzvaných zastánců nového personalismu. I oni by rádi dali osobě prioritu. Bez zakotvení v prvním tajemství křesťanské víry v nejsvětější Trojici, je ale tato otázka lidsky neřešitelná. Lidská osoba se dá plně pochopit jenom ve světle Božích Osob, a naopak osobního Boha poznáme zase jenom z tajemství lidské osoby, která je Božím obrazem a podobenstvím (Gn 1,26-27).“⁴⁶ O tomto vzájemném vztahu vypovídá také největší křesťanské přikázání, když hovoří o lásce. „Patrně jako jediná živá bytost si člověk vytvořil schopnost poznávat v druhém člověku *osobu*, mravní subjekt, a se sympatií se do něj vžívat. *Tato schopnost je základem morálky.*“⁴⁷ „Často se uvažuje o tom, jaká je společná lidská přirozenost, ale zapomíná se na otázku, v čem je vlastně lidská osoba neopakovatelná. Nejlépe se to vyjadřuje biblickým výrazem *srdce*. V něm se totiž soustředí duchovní život a poměr k osobnímu Bohu daný osobním rozhovorem, to je modlitbou.“⁴⁸ Tím není myšlena citová náklonnost, nýbrž výraz *srdce* pojímá integrálně celého člověka, což platí především v duchovním životě.

2.3 Deset přikázání učí pravému lidství

Vyvolený lid dostal na Sinaji dvě kamenné desky s *deseti slovy*, které znamenají víc než všechny ostatní předpisy, protože vysvětlují, co pro člověka znamená výrok: Já jsem Pán, tvůj Bůh (srov. Dt 6,4-7).⁴⁹ Katechismus katolické církve učí pravému lidství, když uvádí: „Desatero přikázání je součástí Božího zjevení. Zároveň učí pravé lidskosti. Vyzdvihuje základní povinnosti a tedy i nepřímá *základní práva*, která jsou vlastní *přirozenosti lidské osoby.*“⁵⁰ Mravní hodnoty skutků jsou určovány právě rozumem, Božím zjevením a podílí se na nich svobodná vůle. Některé *etické teleologické teorie* zastávají však

⁴⁵ MÜLLER, Gerhard Ludwig a Jan PAULAS. *Dogmatika pro studium i pastoraci*, s. 467.

⁴⁶ ŠPIDLÍK, Tomáš a Jan PAULAS. *Duše poutníka*, s. 88.

⁴⁷ STÖRIG, Hans Joachim. *Malé dějiny filosofie*, s. 551.

⁴⁸ ŠPIDLÍK, Tomáš a Jan PAULAS. *laboremutníka*, s. 88.

⁴⁹ Srov. JAN PAVEL II. *Veritatis splendor*, čl. 13.

⁵⁰ *Katechismus katolické církve*, čl. 2070.

názor, že nikdy nelze vyslovit absolutní zákaz určitých druhů jednání. První z nich by chtěl určovat správnost jednání jen z výpočtu důsledků, o kterých lze předvídat, že vyplynou. Druhý směr porovnává mezi sebou hodnoty dobra a zla, kterého má být dosaženo. Soustřeďuje se spíše na poměr mezi dobrými a špatnými účinky, s ohledem na *větší dobro* nebo *menší zlo*, jež jsou skutečně možné v určité zvláštní situaci.⁵¹ Naproti tomu Katechismus tvrdí: „Jsou některé konkrétní způsoby chování, jejichž volba je vždy chybná, protože zahrnuje zvrácenost vůle, to je mravní zlo. Není dovoleno konat zlo, aby z toho vzešlo nějaké dobro.“⁵²

2.4 Neposlušnost vytváří falešnou představu o autoritě

„Písmo ukazuje dramatické následky první neposlušnosti. Adam a Eva okamžitě ztrácejí milost prvotní svatosti. Mají strach z Boha, o němž si udělali falešnou představu jako o Bohu, který je žárlivý na své výsady.“⁵³ „Královskou moc je také možno vnímat jako dar od Boha, jenž přichází na pomoc svému lidu“ (srov. 1 Sam 9, 16).⁵⁴ Ježíš se stavěl proti zneužití moci těch, kdo vládou nad národy (srov. Mk 10, 42), nikdy však nepopíral autoritu své doby. Příkladem tohoto jednání je již zmiňovaná polemika ohledně placení daně císaři. „Co je císařovo, odevzdejte císaři, a co je Boží, Bohu“ (Mk 10, 42). Ježíš tvrdí, že je třeba dávat Bohu, co mu patří. Přitom nepovažuje za nesprávné to, když se platí daně císaři.⁵⁵ Z předešlých částí vyplývá, že dodržování předpisů, nařízení i poslušnost vůči autoritě vede ke společnému dobru. Podobně vymezuje sv. Pavel povinnosti křesťanů vůči autoritě: „Dávejte každému, co jste povinni: daň, komu daň; clo, komu clo; úctu, komu úctu; čest, komu čest“ (Řím 13, 7). *Neoprávněné porušování* zmiňovaných povinností volá po nápravě. „Vládcové nejsou přece hrozbou tomu, kdo jedná dobře, nýbrž tomu, kdo jedná zle. Chceš, aby ses nemusel bát vládnoucí moci? Jednej dobře, a dostane se ti od ní pochvaly. Vždyť je Božím služebníkem k tvému dobru. Jednáš-li však špatně, máš proč se bát, *neboť nenese meč nadarmo*; je Božím služebníkem, vykonavatelem trestu nad tím, kdo činí zlo“ (Řím 13, 3-4).

⁵¹ Srov. JAN PAVEL II. *Veritatis splendor*, čl. 74-75.

⁵² *Katechismus katolické církve*, čl. 1761.

⁵³ *Katechismus katolické církve*, čl. 399.

⁵⁴ *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 377.

⁵⁵ Srov. *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 379.

2.5 Uspořádání společnosti podle evangelia

Učitelství úřad církve zdůrazňuje lidskou odpovědnost za zachování celistvého a zdravého životního prostředí. Produkovat efektivně je povinnost, jinak by se plýtvalo zdroji.⁵⁶ Věřící jsou také povinni čelit některým způsobům myšlení *tohoto světa*. Pravda je prý jen to, co se dá ověřit rozumem a vědou. Hodnotu má jen výroba, výkonnost, smyslnost, pohodlí jako měřítko pravdy, dobra a krásy. Existuje však tajemství, které překračuje naše vědomí i podvědomí. Svět to tajemství považuje za neproduktivní bez užitku. Křesťanská modlitba však není odchodem z dějin, rozchodem se životem, naopak jako cesta ke Kráse je zaujata slávou živého a pravého Boha.⁵⁷

„Respektování lidské důstojnosti v hospodářských záležitostech vyžaduje praktické uplatňování ctnosti mírnosti, aby se krotilo lpění na věcech tohoto světa, a ctnosti spravedlnosti, aby bylo bližnímu podle práva dáváno to, co mu náleží. Rovněž pak uskutečňování vzájemné lidské solidarity, a to podle zlatého pravidla a velkomyslnosti Pána, který *ačkoli bohatý, stal se pro nás chudým, abychom zbohatli z jeho chudoby*.“⁵⁸ Důsledkům individualistického ducha v ekonomice je nutno čelit. Pius XI. píše k uspořádání společnosti podle evangelia, že hospodářský řád se opírá především o kapitál a o práci. Je třeba pečlivě a spravedlivě vyvažovat obě dvě stránky, jak kapitálu, tak práce, abychom se vyhnuli úskalí individualismu i kolektivismu. Svobodná soutěž a hospodářská moc mají být rozhodně podřízeny státní moci v těch věcech, které spadají do kompetence státu. Veřejné státní instituce musí veškerý společný život lidí uspořádávat ve shodě s obecným blahem, neboli podle zásad sociální spravedlnosti. Jen tak dojde určitě k tomu, že se i do této nesmírně důležité oblasti společenského života, kterou je hospodářství, vrátí spravedlivý řád.⁵⁹

2.6 Neustálé přizpůsobování se ke změnám vnějších podmínek

V širším pohledu pojednává sociální nauka o spolupráci, která chce zaručit právo na rozvoj. Povzbuzuje k takovým formám, které rozšiřují přístup na mezinárodní trh pro země vyznačující se chudobou a zaostalostí.⁶⁰ Může se zdát, že tato problematika se přímo nevztahuje k tomuto tématu. Opak je pravdou. Dobrý strom se pozná po ovoci (srov. Mt

⁵⁶ Srov. *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 332.

⁵⁷ Srov. *Katechismus katolické církve*, čl. 2727.

⁵⁸ *Katechismus katolické církve*, čl. 2407.

⁵⁹ Srov. PIUS XI. *Quadragesimo anno*, čl. 110.

⁶⁰ Srov. *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 447.

7,16). Negativním trendem dnešní doby je rozdělení na bohaté severní země a zaostávající jižní část naší planety. Fenomén konzumu se projevuje přetrvávajícím zaměřením na *vlastnění* místo na *bytí*.⁶¹ „Je-li člověk ponechán přímo svým pudům, bez uznání hodnot svého svědomí a svobod, mohou se vytvořit konzumní návyky a způsoby, které jsou objektivně nepřípustné a nezřídká škodí tělesnému a duševnímu zdraví. Sám hospodářský systém nemá žádná kritéria, která by umožňovala jednoznačně odlišovat nové a vyšší formy uspokojování lidských potřeb od nových, uměle vytvářených potřeb, které brání vývoji zralé osobnosti.“⁶² *Vlastnění* se orientuje na rozvoj podniku, konkurenceschopnost, růst produktivity, zejména zisku. Zajímá se spíše o celkový růst zisku a tržní poptávku. Zájem o člověka projevuje jen ve smyslu dosažení lepších ekonomických výsledků. Hospodářská moc výrazně převyšuje sociální spravedlnost. Výsledkem této filosofie je, že se ekonomika dostává do slepé uličky. Vytváří dva rozdílné světy, na jedné straně hromadění bohatství, a na druhé straně extrémní chudobu vedoucí až k existenčním problémům. Často se stává, že země vlastníci nerostné bohatství strádají v extrémní bídě, ať už zaviněné či uměle vytvořené. I tyto průmyslové země samy nesou následky této orientace na zisk. Vysoká míra nezaměstnanosti, ekonomická krize, vyrobené zboží zůstává ve skladech, protože schází kupní síla, chybějící potřebný kapitál pro rozvoj, škrtky v sociální oblasti, to je krátký výčet negativních dopadů. Vedle skupiny zaměřené na *vlastnění* je nutno se zastavit u *většiny*, u světa chudoby a strádání. Vyvolaná obava ze snížení životního standartu vidí v chudých tohoto světa konkurenci. „V ekonomicky rozvinutých zemích jsou velmi rozšířeny legislativy, které se staví proti životu a dnes již ovlivnily chování a praxi, což přispívá k šíření mentality, jež nepřeje porodnosti, a toto chování se snaží předávat také jiným státům, jako by se jednalo o kulturní pokrok.“⁶³ Zpočátku tomu tak nebylo. Bázeň před Hospodinem vede ke spravedlnosti a solidaritě. „Bude-li přebývat s tebou ve vaší zemi někdo jako host, nebudete mu škodit. Ten, kdo bude s vámi přebývat jako host, bude vám jako domorodec mezi vámi. Budeš ho milovat jako sebe samého, protože i vy jste byli hosty v zemi egyptské. Já jsem Hospodin, váš Bůh. (Lv 19, 33-35) Důležitá směrnice pro společenský a ekonomický život byla označena jako *zákon sobotního roku*. Slavil se každých sedm let. „Po šest let budeš osévat svou zemi a sklízet z ní úrodu. Sedmého roku ji necháš ležet ladem. Nebudeš ji obdělávat, aby jedli ubožáci z tvého lidu, a co zbude, spase plní zvěš. Tak naložíš i se svou vinicí a se svým olivovím.

⁶¹ *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 360.

⁶² JAN PAVEL II. *Centesimus annus*, čl. 36.

⁶³ BENEDIKT XVI. *Caritas in veritate*, čl. 28.

Po šest dnů budeš konat svou práci, ale sedmého dne přestaneš, aby si odpočinul tvůj býk i osel, a aby si mohl oddechnout syn tvé otrokyně i host“ (srov. Ex 23). Hospodin vyhlásil prostřednictvím Mojžíše na hoře Sinaj *jubilejní rok*, který se měl slavit každých padesát let. „Padesátý rok posvětíte a vyhlásíte v zemi svobodu všem jejím obyvatelům. Bude to pro vás léto milostivé, kdy se každý vrátíte ke svému vlastnictví a všichni se vrátí ke své čeledi. Padesátý rok vám bude létem milostivým. Nebudete v něm sít ani sklízet, co samo vyrostě, ani sbírat hrozny z neobdělanych vinic“ (srov. Lv 25). Předpisy sobotního a jubilejního roku představují *jakési semeno sociální nauky*. Ukazují, že principy spravedlnosti a sociální solidarity jsou inspirovány nezaslouženým darem spásy uskutečněné Bohem. Ukazují prorocství zaměřené do budoucnosti, jakýsi orientační bod, podle něhož se má utvářet každá generace Izraele, pokud chce zůstat věrná svému Bohu.⁶⁴ „Lidská práce je klíč, pravděpodobně nejdůležitější, k celé sociální otázce, snažíme-li se vidět ji opravdu pod zorným úhlem dobra člověka.“⁶⁵

2.7 Reflexe praktického jednání

„Zjevení učí, že moc rozhodovat o tom, co je dobro a zlo, nepřísluší člověku, nýbrž jedině Bohu (srov. Gn 2,16-17). Člověk je svobodný, dostal velice rozsáhlou svobodu, protože může jít ze všech stromů zahrady. Tato svoboda však není neomezená, musí se zastavit před *stromem poznání dobrého a zlého*.“⁶⁶ „Láska v pravdě je velkou výzvou pro Církev ve světě postupné a pronikavé globalizace. Rizikem naší doby je, že faktickému vzájemnému propojení mezi lidmi a národy neodpovídá etická vzájemnost svědomí a smýšlení, z níž by jako důsledek mohl vzejít lidský rozvoj. Jedině láskou osvětlovanou světlem rozumu a víry lze dojít cílů rozvoje, majících lidštější a zlidšťující účinnost.“⁶⁷ Humánní práva obsažená v dokumentu Všeobecné deklarace lidských práv se uplatňují v pracovním prostředí jen tehdy, když problémy zaměstnanců někdo řeší. Podle sociální nauky *slavnostnímu vyhlášení lidských práv protirečí bolestná zkušenost bezuzdného násilí*. Soudobá realita ukazuje, že existuje propast mezi literou a duchem lidských práv.⁶⁸ Litera definuje práva, pracovní klima obhajuje jejich právoplatnost. Jestliže vyvstane

⁶⁴ Srov. *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 25.

⁶⁵ JAN PAVEL II. *Laborem exercens: encyklika Jana Pavla II. O lidské práci ze 14. září 1981*. 1. vyd. Praha: Zvon, 1991, s. 3. ISBN 80-7113-007-9.

⁶⁶ *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 136.

⁶⁷ BENEDIKT XVI. *Caritas in veritate*, čl. 9.

⁶⁸ Srov. *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 158.

oprávněný požadavek, který se musí řešit, platí zde zásada, že se zaměstnanci se svými záležitostmi obracují nejprve na svého vedoucího. Princip *subsidiarity* opravňuje vedoucího, aby odpovídajícím způsobem problém vyřešil.⁶⁹ Pokud se vyskytne složitější případ, mohou zaměstnanci *přijít* k řediteli k společnosti Myonic, a to téměř kdykoliv. Tento způsob jednání přispívá k tvorbě příznivého pracovního klimatu. Písemný Kodex je nutno neustále uvádět do praxe. Vhodná příležitost k aplikaci se nabízí jako součást školení pro nastupující zaměstnance. Nemalou měrou ovlivňují pracovní prostředí pracovníci managementu. Svým jednáním dávají určitý vzor chování. *Osobní příklad je nejúčinnější prostředek pro aplikaci Kodexu.* Etické chování působí i v širších mezinárodních souvislostech. Zaměstnanci svým chováním reprezentují kulturu svého národa, rovněž zrcadlí vyzrálou kulturu a firmy.

Kardinál Špidlík se vyjadřuje ke střetu kultur pro nás velmi poučným způsobem. „V situaci Velké Moravy je dnes celá Evropa, která by se měla stát středem a mostem smíření. Nejdřív si ale musí být sama vědoma celé své bohaté křesťanské minulosti, která je východní i západní. Bohužel si svého poslání nejsou dobře vědomi ani sami Slované. Při utváření staré Evropy byli pokřtěni naposledy, jako dělníci na vinici v onom evangelijním podoběnství, kteří byli povoláni až v hodině polední. Takoví jsou podle velkých ruských myslitelů i dnešní Slované. Byli příliš exkluzivně západní nebo východní, ale své skutečné vlohy dané od Boha dosud ještě dobře nerozvinuli.“⁷⁰ Slované národy obdržely právě pro vzájemnou komunikaci zvláštní dar. Tím darem je *moudrost srdce*. „Jednotlivé skutky sice můžeme hodnotit, nakolik jsou dobré nebo špatné (v knihách morálky se k tomu dočteme mnoho rad), ale jaký je stav našeho srdce, jací doopravdy jsme před Bohem? Západní moralista zde vyznává svou nevědomost. Srdce zná jenom Bůh. Východní autoři jsou naopak přesvědčeni, že všichni máme jakýsi druh intuice o tom, jací jsme a jací jsou lidé, s nimiž se stýkáme.“⁷¹ Obecný souhrn citovaných principů se nachází v příloze (viz Příloha 2).

2.7.1 Přiměřené zveřejňování a ochrana důvěrných informací

Informace patří mezi hlavní nástroje demokratické spoluúčasti na porozumění dané situace a sdělení faktických údajů.⁷² V rozhodování o zveřejňování informací jsou užitečná některá základní kritéria. Mezi právním a mravním řádem platí *rozlišování a zároveň spojitost*

⁶⁹ Srov. *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 186.

⁷⁰ ŠPIDLÍK, Tomáš a Jan PAULAS. *Duše poutníka*, s. 84.

⁷¹ ŠPIDLÍK, Tomáš a Jan PAULAS. *Duše poutníka*, s. 93.

⁷² Srov. *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 414.

a zároveň ochota k dialogu se všemi. Typickou situací pro uplatňování rozlišování představuje fungování demokratického systému. Mnozí na něj pohlížejí z agnostického a relativistického hlediska. Pravda je považována za cosi, co je určováno většinou a podmíněno momentálním rozdělením politických sil. Křesťan se má ve společnosti řídit podle nedělitelné *věrnosti k přirozeným, mravním a k nadpřirozeným hodnotám*, v duchu evangelia podle Ježíše Krista.⁷³

Sociální nauka si neklade za cíl organizovat a určovat struktury společnosti, nýbrž jí jde o probouzení, orientování a formování svědomí.⁷⁴ Člověk se řídí úsudkem vlastního svědomí. Zralost a zodpovědnosti těchto úsudků se neměří osvobozením člověka od objektivní pravdy ve prospěch domnělé nezávislosti vlastního rozhodování, nýbrž vůlí dát se vest hledáním pravdy. Praktický úsudek svědomí se jeví jako pouto mezi svobodou a pravdou. Tedy dobro a zlo člověk konkrétně rozpoznává praktickým úsudkem svědomí a nese také zodpovědnost za uskutečněné rozhodnutí.⁷⁵ Dobré jméno podniku ukazuje na citlivé svědomí odpovědných zaměstnanců. Takto orientovaná společnost skýtá obchodním partnerům vhodné podmínky pro další spolupráci.

2.7.2 Zákaz korupce a uplácení

Korupce a uplácení představuje jednu z nevážnějších deformací demokratického systému.⁷⁶ „Každý způsob nespravedlivého odnětí nebo zadržování cizího majetku, i když to neodporuje ustanovením občanského zákona, je proti sedmému přikázání. Stejně tak vědomě si ponechávat vypůjčený majetek nebo nalezené předměty, dopouštět se obchodního podvodu, platit nespravedlivé mzdy, zvyšovat ceny a spekulovat přitom s nevědomostí nebo nouzí druhých.“⁷⁷ Nabízet nebo přijímat úplatky je v rozporu s hospodářskou soutěží. Tento nezdravý trend je v rozporu se zákonem a porušuje pravidla poctivého obchodního styku. „Rovněž jsou mravně nedovolené tyto skutky: spekulace, kterou se působí, aby se uměle měnilo hodnocení majetku s úmyslem z toho těžit na úkor druhých; korupce, jež ovlivňuje úsudek těch, kteří mají učinit rozhodnutí na základě práva; přivlastnění a soukromé užívání společenských zařízení nějakého podniku; špatně provedené práce;

⁷³ Srov. *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 569.

⁷⁴ Srov. *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 81.

⁷⁵ Srov. *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 139.

⁷⁶ Srov. *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 411.

⁷⁷ *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 2409.

daňový podvod; falšování šeků a faktur; přehnané výdaje; mrhání. Úmyslně poškozovat soukromé nebo veřejné vlastnictví odporuje mravnímu zákonu a vyžaduje náhradu.⁷⁸

„Lež je nejotevřenější urážka pravdy. Lhát znamená mluvit nebo jednat proti pravdě, aby byl někdo uveden do omylu. Lež tím, že narušuje vztah člověka k pravdě a k bližnímu, škodí zároveň základnímu vztahu člověka a jeho slova k Bohu.“⁷⁹ Vykonávat čestné obchodní aktivity v souladu se zákony hospodářské soutěže, nepoužívat klamavou reklamu je nejen zákonný požadavek, ale i morální závazek společnosti. „Ti, kdo při obchodování používají lichvářských metod, které vyvolávají hlad a vykořisťování, nepřímou páchají vraždu bratří, za kterou jsou zodpovědní.“⁸⁰

2.7.3 Ochrana duševního vlastnictví a zabránění zneužití informací

Tendence porušování práv duševního vlastnictví v posledních letech výrazně vzrostla. Dokonce i kuličková ložiska představují pro padělatele atraktivní zboží. „Zákon je pravidlo chování vydané příslušnou autoritou vzhledem k obecnému blahu. Mravní zákon předpokládá rozumný řád stanovený mezi tvory mocí, moudrostí a dobrotou Stvořitele pro jejich blaho a vzhledem k jejich cíli. Každý zákon nachází svou první i poslední pravdu ve věčném zákonu.“⁸¹ Z toho vyplývá, že: „Přirozený zákon, jakožto zákon Boží, nemůže být vymazán lidskou zkažeností. Představuje nutný základ pro utváření lidské společnosti i pro vypracování občanského zákona.“⁸² Závazek neporušovat vlastnická práva ostatních společností patří právě do této části ochrany duševního vlastnictví.

„Krádež je uchvácení cizího majetku proti rozumné vůli vlastníka.“⁸³ Zneužití vnitřních informací se dopouští osoba zasvěcena do cenově citlivých interních informací, která se snaží rozšířit nepravdivé informace, aby ovlivnila trh s cennými papíry. K tomuto amorálnímu jednání přispívají rozdílné zákony jednotlivých členských států Evropské unie. V některých státech úřady nemají účinné pravomoci, aby takovou činnost postihovaly.⁸⁴

⁷⁸ *Katechismus katolické církve*, čl. 2409.

⁷⁹ *Katechismus katolické církve*, čl. 2483.

⁸⁰ *Katechismus katolické církve*, čl. 2269.

⁸¹ *Katechismus katolické církve*, čl. 1951.

⁸² *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 142.

⁸³ *Katechismus katolické církve*, čl. 2453.

⁸⁴ Srov. EVROPSKÁ KOMISE V ČR. *Tiskové zprávy* [online]. [cit. 2012-01-11]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/press/press_releases/11_1218_cs.htm

2.7.4 Přiměřené metody pro import a export výrobků a materiálů

„Věřící se mají naučit pečlivě rozlišovat práva a povinnosti, které jim patří pro jejich příslušnost k církvi, a ty, které jim přísluší jako členům lidské společnosti. Mají se snažit oboje uvést v soulad a být si přitom vědomi, že je má ve všech časných záležitostech vést křesťanské svědomí, protože žádná lidská činnost, ani světská nemůže být vyňata z Boží vlády.“⁸⁵ Kodex se v této části zmiňuje o metodách souvisejících s pořizováním nebo prodejem zboží. Značně specifickou oblastí může být zejména obchod s vojenským materiálem či spíše s jednotlivými částmi pro výrobu vojenské techniky. Dodržování zákonů, předpisů a nařízení vychází z mezinárodního práva, které není jednotné. Prodej a pašování zbraní do konfliktních oblastí narušuje mír a zvyšuje riziko vzniku nového násilí.⁸⁶ „Slyšeli jste, že bylo řečeno otcům: Nezabiješ! Kdo by zabil, bude vydán soudu. Já však pravím, že již ten, kdo se hněvá na svého bratra, bude vydán soudu“ (Mt 5,21-22).

2.7.5 Obrana proti asociálním silám

Mezi asociální síly zaměřené na ničení věci a zabíjení lidí patří bezesporu terorismus. Terorismus je jednou z nejbrutálnějších forem násilí, která dnes postihuje mezinárodní společenství. Terorismus rozsévá nenávist, smrt, touhu po pomstě a odvetě. Nyní se stal temnou sítí politických společenství. Používá sofistikované technické prostředky, často využívá obrovské finanční zdroje a vypracovává širokou škálu strategií.⁸⁷ „Únosy a braní rukojmí šíří teror a hrozbami se přitom vykonává nepřipustný nátlak na oběti. Jsou to činy mravně nedovolené. Terorismus vyhrožuje, zraňuje a zabíjí bez rozlišování, je těžkým proviněním proti spravedlnosti a lásce.“⁸⁸ Rezolutní odpovědí na šířící se hrozbu násilí je vyhýbat se jakémukoliv vztahu s těmito skupinami. „Pozemský mír, jenž vzniká z lásky k bližnímu, je však obrazem a účinkem míru Kristova, vyvěrající z Boha Otce.“⁸⁹

2.7.6 Ochrana hodnot vlastnictví podniku a zamezení střetu zájmů

„Lidé odpovědní za vedení podniků mají vůči společnosti hospodářskou a ekologickou odpovědnost za své jednání. Jsou povinni přihlížet k dobru osob, a ne pouze ke zvyšování

⁸⁵ *Katechismus katolické církve*, čl. 912.

⁸⁶ *Srov. Katechismus katolické církve*, čl. 511.

⁸⁷ *Srov. Katechismus katolické církve*, čl. 513.

⁸⁸ *Katechismus katolické církve*, čl. 2297.

⁸⁹ *Dokumenty II. vatikánského koncilu: Gaudium et spes*, čl. 78.

zisků. Ty však jsou nutné. Umožňují uskutečňovat investice, které zabezpečují budoucnost podniků a zaměstnanost.“⁹⁰ Hospodářská zodpovědnost klade na každého zaměstnance povinnost pečlivě zacházet s vlastnickými hodnotami podniku a nevyužívat je pro osobní účely nebo neefektivně. Křesťané podílející se na hospodářsko-společenském pokroku mají být přesvědčení, že se podílejí na prospěchu lidstva. Je nezbytné, aby pro svou činnost získávali odborné znalosti a zkušenosti. Vedle dodržování spravedlivého pozemského řádu mají zůstat věrni Kristu a jeho evangeliu, aby veškerá jejich činnost byla proniknuta duchem blahoslavenství, zejména chudoby.⁹¹

Současná česká právní úprava neuvádí ucelenou definici o střetu zájmů, čímž schází srozumitelné vodítko při rozhodování. Obecně se pod pojmem střet zájmu rozumí takové jednání, které ohrožuje důvěru v nestrannost s úmyslem získat pro sebe nebo pro jinou fyzickou či právnickou osobu nějaký prospěch. Jednou ze základních křesťanských ctností je spravedlnost. Zakládá se na vytrvalé a pevné vůli dávat Bohu a bližnímu to, co jim patří. Z objektivního hlediska představuje spravedlnost *rozhodující kritérium mravnosti v oblasti meziosobních a společenských vztahů*.⁹² Podle sociální nauky církev v moderním věku odmítla totalitní a bezbožecké ideologie spojené s *komunismem* nebo *socialismem*, ale také zavrhl v *praxi kapitalismu* individualismus a svrchovaný primát tržního zákona nad lidskou prací. Totalitní systém řídí hospodářství pouze prostřednictvím centrálního plánování, a tím převrací společenské svazky v jejich základech. Také řízení prostřednictvím pouhého tržního zákona porušuje sociální spravedlnost. *Existuje totiž mnoho lidských potřeb, které nemají přístup na trh*. Je nutné dávat přednost rozumnému usměrňování obchodu a hospodářskému podnikání *podle správné stupnice hodnot a vzhledem k obecnému blahu*.⁹³ „Slyšeli jste, že bylo řečeno předkům: Nebudeš přísahat křivě, ale splníš Pánu své přísahy.“ „Osmé přikázání zakazuje překrucovat pravdu ve vztazích k druhým. Tato mravní norma vyvěrá z povolání svatého lidu být svědkem svého Boha, který je pravda a chce pravdu. Porušování pravdy vyjadřuje slovy nebo skutky odmítnutí úsilí o mravní poctivost, Je vážnou nevěrností vůči Bohu a v tomto smyslu podrývá základy smlouvy.“⁹⁴

⁹⁰ *Katechismus katolické církve*, čl. 2432.

⁹¹ *Dokumenty II. vatikánského koncilu: Gaudium et spes*, čl. 72.

⁹² *Srov. Kompendium sociální nauky církve*, čl. 201.

⁹³ *Srov. Katechismus katolické církve*, čl. 2425.

⁹⁴ *Katechismus katolické církve*, čl. 2464

3 Kulturní tradice a podnikatelské chování

3.1 Požadavek na vytváření firemního klimatu

Dodržování zákonů, nařízení a vnitřních podnikových pravidel uvozuje normativní část Kodexu chování. Koho vlastně zavazují tyto morální zásady k dodržování? Jaký je jejich význam? Etické chování je vyžadováno od všech pracovníků. Každý zaměstnanec má tedy nejen povinnost, ale i právo požadovat dodržování standardů chování. V tomto směru vytváří Kodex podmínky pro vznik vhodného pracovního klimatu. Měl by být i určitým návodem, jak postupovat v situaci, kdy zaměstnanec potřebuje pomoc v konkrétní situaci. Formálně Kodex existuje, ovšem obvykle se setkáváme s neetickým chováním, jakoby honba za sobeckým ziskem ospravedlňovala způsoby jednání. V chápání jednotlivých požadavků nabývá na významu relativismus pojmů. Obecně zvolené definice dovolují často víceznačný výklad. Jistě, chování nelze naprogramovat, proto výchova podstatně přispívá k vytváření firemního klimatu.

Dnešní normativní morálku ovlivňuje především novodobá historie. Po roce 1989 se mění poměr sil ve světové politice, antagonistické bloky se rozpadají, tím se otvírá prostor pro globalizaci. Nové tendence se ukazují především v ekonomice, kde finanční investice mění tvář celé planety. Národní ekonomiky asimilují, do jisté míry ztrácejí svobodu a jsou závislé na mezinárodních sdruženích. Tato změna není snad ani vnímána. Mnohé státy ztratily dominantní vliv na vlastní ekonomiku a současné projekty jsou stále častěji financovány z mezinárodních fondů. Národní ekonomiky pozbývají postupně svůj vliv, a tím se i sociální problémy dostávají na globální úroveň. Jedním příkladem za všechny jsou události, které odstartovaly v roce 2009 globální finanční krizi. V komentáři, kde se hovoří o principech odpovědnosti za podnikání, je uvedeno: „Takové selhání veřejné správy a etiky není možné tolerovat, neboť závažně poškodily pozitivní přínos pro odpovědné podnikání, vyšší životní úroveň a postavení jednotlivců po celém světě.“⁹⁵ Tématika globalizace, která se zde otvírá, pluralizuje dosavadní hodnoty. Při tomto pohledu na multikulturní hodnoty se nabízí otázka. Jaké morální zásady máme dodržovat? Abychom pochopili význam tohoto směru, vedoucí k úsilí o *společné dobro*, je nutno nejprve tuto tematiku rozvinout. Jak již bylo uvedeno, finanční investice mění tvář celé planety, protože v poměrně krátké době přivádí ekonomiku k vzestupu, ale často působí i negativně. Sociální nauka se vyjadřuje podobně, když říká,

⁹⁵ CAUX ROUND TABLE. Principles for Business. *Cauxroundtable.org* [online]. © 2003 - 2011 [cit. 2011-10-11]. Dostupné z: <http://www.cauxroundtable.org/index.cfm?&menuid=8>

že na celosvětové úrovni došlo k tomu, že dva jevy, tedy *ekonomická a finanční globalizace* na jedné straně a *technologický pokrok* na straně druhé, se vzájemně posilují a jsou příčinou extrémně rychlého a komplexního rozvoje.⁹⁶ Spolu s tímto trendem pohlíží postmoderní člověk na svět ekonomicko-technologickým pohledem. V mnoha oblastech se změnila a nastala zcela odlišná situace. Publikace o etickém řízení odkazuje také na různorodé prostředí hospodářských systémů, kultur a civilizací. Jednu z variant tohoto vývoje nabízí severoamerická hodnotová soustava, která se prosazuje v téměř úplném globálním rozsahu.⁹⁷

3.2 Pragmatismus základ americké kultury

Americká kultura vychází z tradic evropské kultury. Jedním z nejvýznamnějších představitelů, který rozvinul myšlenku pragmatismu, byl William James. „Pragmatismus pochází z řeckého *pragma*, což znamená věc, věčnost, nezaujatost, praktikismus, zaměření k efektivnosti řešení problému.“⁹⁸ Pocházejí z něho také naše slova praxe, praktický. James jej sám definuje za postoj, který se obrací k výsledkům a faktům. Pragmatismus se nezabývá pojmem pravdy, anebo smyslem lidského života. Táže se: „Jaká je hodnota (cash-value) nějaké představy? Takové typické americké výrazy jako *profit* (zisk, výtěžek), *results* (výsledky, úspěch) jsou u Jamese časté. Pravdivé je to, co se osvědčuje svými praktickými důsledky. Podnět k tomu pojetí pravdy čerpal James z práce Američana S. Pierce.⁹⁹ Vedle pragmatismu lze u tohoto psychologa a filosofa najít ještě další rysy. *Dynamismus* znamená, že svět není nic hotového, nýbrž je ustavičné dění. *Pluralismus* nelze vyložit z jednoho principu. Není univerzum, nýbrž *multi-univerzum*. V takovém světě se má člověk spoléhat na vlastní vůli a vlastní síly. Tomuto pluralitnímu charakteru světa lépe než monoteismus a monismus odpovídá polyteismus starých národů, který vždy byl a dodnes je skutečným náboženstvím lidu.¹⁰⁰

3.3 Charakteristické rysy japonské kultury

Japonská kulturní tradice byla ovlivněna duchovními tradicemi, které se utvářely v Číně. Zprávy o čínské vyspělosti se dostávaly do Evropy až ve 13. století. Dominantními směry byly konfucianismus, taoismus a buddhismus, jehož původ byl v Indii. Čínská filosofie

⁹⁶ Srov. *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 361-362.

⁹⁷ Srov. PUTNOVÁ, Anna, Antonín KOTTNAUER a Václav ŠUSTA. *Etické řízení ve firmě*, s. 47.

⁹⁸ *Encyklopedický slovník*. 1. vyd. Praha: Odeon, 1993, s. 866.

⁹⁹ Srov. STÖRIG, Hans Joachim. *Malé dějiny filosofie*, čl. 428.

¹⁰⁰ Srov. STÖRIG, Hans Joachim. *Malé dějiny filosofie*, čl. 428-429 s.

rozvinula určité charakteristické rysy, jak uvádí autor.¹⁰¹ Za základní motiv se považuje úsilí, vedoucí k dosažení *harmonie*. V této souvislosti Konfuciova etika hovoří o *střední míře či zlatém středu*. Harmonická rovnováha je jeho cílem. Celé snažení se odráží v *dosažení souladu člověka s veškerenstvím*. Univerzální harmonii musí člověk rozvíjet především v sobě. V knize Čung-jung lze objevit povznášející místa: „Vznešený se vždy pohybuje tak, aby jeho vystupování mohlo být vždy *obecným příkladem*. Chová se tak, aby jeho chování mohlo být vždy obecným příkladem. Chová se tak, aby jeho chování mohlo být obecným zákonem. A mluví tak, aby jeho slovo mohlo být vždy obecnou normou. To se téměř doslova shoduje s kategorickým imperativem.“¹⁰² Charakteristika rysů dále pokračuje ideou Lao-c’e o *souladu člověka a přírodou*. S hledáním harmonie souvisí *odpor ke všem jednostrannostem a extrémům*. Před alternativou *bud’-anebo* upřednostňuje syntézu *jak-tak*. S hlediskem sjednocení je úzce spojena myšlenka *vzájemného působení dvou principů*. Tato myšlenka je obsažena ve starobylé Knize proměn. Jedná se o dva protichůdné principy, mužský aktivní *jang* a ženský pasivní *jin*. Kniha proměn byla ve středověku ve velké úctě a nauka jang a jin byla ústřední filosofickou ideou. Na základě této nauky docházelo ke sbližování a vzájemnému ovlivňování protichůdných škol.¹⁰³ Další výčet rysů navazuje na tvrzení, že protiklady se nemají vylučovat, nýbrž má dojít k syntéze. Čínské učení se stává v tomto až nepochopitelné. *Trojí učení jedna rodina*, říká jedno čínské přísloví. Myslí se přitom konfucianismus, taoismus a buddhismus. S touto tendencí nevylučovat protiklady se pojí světonázorová *tolerance*. Často se dá jen obtížně odlišit od lhostejnosti. Tato snášlivost je specifickým rysem čínského národa. To je možné jen proto, že vidí smysl svého života zde na zemi. Čínské myšlení má světský charakter. V tomto *humanismu* čínské filosofie má ústřední postavení člověk, ať už podle Lao-c’e v dokonalém splynutí s přírodou, či podle Konfucia rozvinutí sebe sama. Tím vedou k lidskému štěstí *střídmost, uměřenost, vnitřní vyrovnanost a duševní klid*. Čínská filosofie nepracuje s poznáním ideálů, nýbrž veškerá filosofie vidí konečný cíl v návodu k správnému jednání a chování, a je proto zásadně *etikou*. V hodnocení lidské přirozenosti zdůrazňuje žák Konfucia Mencius pojetí: „Člověk je dobrý. Chováme v sobě vrozené vědění a stačí pouze odkrýt jeho bohatství, abychom se ocitli na pravé cestě. Chceme-li poznat podstatné, musíme pozorovat přírodu, nemusíme hledět na vzor mudrce, neboť jeho přirozenost je stejná jako naše. Všichni máme v sobě klíč

¹⁰¹ Srov. STÖRIG, Hans Joachim. *Malé dějiny filosofie*, s. 87-89.

¹⁰² STÖRIG, Hans Joachim. *Malé dějiny filosofie*, s. 82.

¹⁰³ Srov. STÖRIG, Hans Joachim. *Malé dějiny filosofie*, s. 84.

k harmonickému životu, a když jej uskutečníme, sám od sebe nastolí společenský řád.“¹⁰⁴ Tento poměrně dlouhý seznam hodnot nahlíží na člověka a jeho zařazení nejen do přírody, ale i do rodiny, společnosti a států. Čínskému myšlení jako celé čínské kultuře je vlastní určitá izolace a *sebeuspokojení*. Až do počátku novověku byl buddhismus jediné duchovní hnutí pocházející z cizího prostředí, které dokázalo v Číně zapustit kořeny. O čínskou kulturu byl od 14. století nebývalý zájem. Evropané mysletelé patřili k těm, kdo studovali a obdivovali čínskou filosofii. Filozofové jako např. Leibniz, Christian Wolf, Diderot, Voltaire, Goethe považovali čínskou kulturu za vrchol bytí. Morální globalizace ovlivňuje chování i této tak významné kultury. Dnes je na univerzitách důležitá znalost anglického jazyka, mezi povinné předměty patří marxismus, leninismus a maoismus. Čínská kultura se už neučí. Avšak vliv původní nauky na chování ve východních kulturách je nezanedbatelný. V japonské kultuře se řadí vedle buddhismu mezi tradiční náboženství i šintoismus. Většina obyvatel vyznává oba směry, přičemž nedochází k vzájemným třenicím.¹⁰⁵ Etymologicky pochází z názvu *Šintú*, cesta bohů. Kořeny sahají do 6. století. Neobsahuje vlastní učení, pouze se opírá o mytologii. Šintoismus byl v Japonsku 1868-1945 národním náboženstvím.¹⁰⁶

3.4 Sloupy evropské kultury

Evropská kultura stojí na několika sloupech, z nichž jeden tvoří římské právo. Slouží jako vzor správy státu. Metody římských právníků byly propracovány s dosud neznámou dokonalostí. Mají těžiště v *mravním jedinci* a jeho začlenění do *státu* a společnosti. Římské právo díky své vnitřní dokonalosti je dnes studováno i v zemích, které nepatřily k území římského impéria. Dalším význačným pilířem evropské kultury je filosofie. Některé ideje sahají hluboko do historie. Například Hérakleitos, ve svém myšlení hledal počáteční myšlenku, která otevírá myšlení světa. Antičtí a novověcí učenci mu připisují výrok: „Nelze dvakrát vstoupit do téže řeky“ a slova „Vše plyne, nic netrvá.“¹⁰⁷ Tato tvrzení ukazují na neustálou změnu, vznikání a zanikání. Avšak jeho poznání je v něčem jiném, a to v tom, že v nepřetržitém toku viděl jednotu, totiž jednotný *zákon*. Jednotu v mnohosti a mnohost v jednotě. Idea *jednoty protikladů* pramenící z pra-energie rozvíjí mnohost. Vývoj se odehrává v souhře protikladných sil. Bůh je den i noc, zima i léto, boj i mír, nasycení

¹⁰⁴ STÖRIG, Hans Joachim. *Malé dějiny filosofie*, s. 80-81.

¹⁰⁵ Srov. STÖRIG, Hans Joachim. *Malé dějiny filosofie*, s. 88-89.

¹⁰⁶ Srov. *Encyklopedický slovník*, s. 1076.

¹⁰⁷ STÖRIG, Hans Joachim. *Malé dějiny filosofie*, s. 103.

i hlad. V boji ideje s ideou, člověka s člověkem, muže se ženou, třídy s třídou, národa s národem se utváří celistvost světa. Tedy každá věc potřebuje ke svému bytí protiklad. Z toho vyplývá, že nemůže nastat věčný mír, nýbrž neustálý boj bez konce. Pokud by zaniklo tvůrčí napětí, nastal by naprostý klid, což znamená vlastně smrt. Proto by nebylo dobré, kdyby člověk dospěl k cíli všech přání. Vždyť je to nemoc, která činí zdraví příjemným. Jen ve srovnání se zlem se ukáže dobro, jen vzhledem k hladu nasycení.¹⁰⁸ Herakleitos ovlivnil myšlení mnoha filosofů, takže se dá tvrdit, že jeho myšlenky zakořenily ve způsobu evropského myšlení. Jeho jednota protikladů se objevuje u Hegela, myšlenka o boji jako otcí všech věcí zaznívá u Nietzscheho a Darwina, v tomto myšlení pokračoval i Marx.¹⁰⁹ Mezi významné sofisty patří i Prótagoras. Jeho neslavnější a dodnes příslovečný výrok zní: „Člověk je mírou všech věcí, jsooucích, že jsou, nejsoucích, že nejsou.“ Tím je řečeno, že neexistuje absolutní pravda, nýbrž jen *pravda relativní*. Není ani objektivní pravda, nýbrž jenom pravda subjektivní. Pravda především o člověku.¹¹⁰ Jak dále uvádí autor, Prótagoras navázal na Hérakleitův věčný tok a jeho zákon jednoty protikladů. Nepochybně zde zapustil svůj kořen relativismus. Sofisté podrobili *etická* měřítká výlučně rozumovému zkoumání, a tím otevřeli možnost zabývat se etikou vědecky. Tím se etika začleňuje do filosofického systému.¹¹¹ Svět idejí, typický pro dnešního evropského člověka, vytváří dojem, že se člověk utváří zcela nově z nulového bodu své svobody.

Dnešní moderní manažeři působí v celosvětovém prostředí, firmy přicházejí stále častěji do kontaktu se zahraničními partnery. Podnikové kultury jsou zpravidla chápány jako národní kultury. V mnoha státech je přisuzována rozdílná společenská důležitost mužům a ženám, odlišná je podnikatelská morálka.¹¹² Způsob chování se odvíjí od kulturní tradice dané oblasti.

3.5 Podnikatelské chování USA

Američtí manažeři nejsou zvyklí na diskuzi nebo otevřený nesouhlas svých podřízených. Případná polemika by byla spíše chápána jako porušení subordinace než konstruktivní kritiku. Při jednání s kolegy na všech úrovních je třeba prokazovat

¹⁰⁸ Srov. STÖRIG, Hans Joachim. *Malé dějiny filosofie*, s. 103-104.

¹⁰⁹ Srov. STÖRIG, Hans Joachim. *Malé dějiny filosofie*, s. 104.

¹¹⁰ Srov. STÖRIG, Hans Joachim. *Malé dějiny filosofie*, s. 111.

¹¹¹ Srov. STÖRIG, Hans Joachim. *Malé dějiny filosofie*, s. 111-112.

¹¹² Srov. CEJTHAMR, Václav a Jiří DĚDINA. *Management a organizační chování*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010, 344 s. ISBN 978-802-4733-487.

své schopnosti a profesionální úroveň. Jakémukoliv řešení na kvalitativní úrovni, předchází vyčerpávající kvantitativní analýza. Přednost mají kvantitativní údaje. Nepodložené teorie nejsou v oblibě. Američané se oslovují nenuceným a neformálním stylem používáním křestních jmen, i když se za ním skrývá rafinovaný systém zákonů chování. Začínat obchodní dopis pro generálního ředitele velké mezinárodní společnosti, se kterým jsme předtím absolvovali sotva jeden krátký telefonát, *Hello John*, je však naprosto normální a není považováno za jakýkoliv náznak nezdořilosti, či nemístné žoviálnosti. Všudypřítomný americký úsměv vyvolává iluzi vzájemné sympatie a připravenosti ve všem vyjít si ochotně vstříc. Češi většinou úsměvy hned neopětují, což může amerického businessmana zpočátku vyvést z míry. Posléze však bývá příjemně překvapen, že *zachmuřený* partner je pro něj často ochoten udělat více, než by očekával od svého usměvavého krajana. Co se týká oblečení, formální styl se příliš neupřednostňuje. Obchodní debaty bývají přímé, až k hranici přikrostiti. Neotesanosti se dává přednost před zakřiveností. Velká asertivita a soutěživost v obchodních vztazích je kompenzována tím, že se Američané společensky stýkají velmi nenuceně a nabídnou vám vřelejší přátelství, než na které jsou mnozí Evropané zvyklí. Pondělní rána jsou vyhrazena debatě o rodině, činnosti o víkend, zejména míčových hrách. Vedle diskuze, která by mohla Evropanům připadat vlezlá, se konají v pondělí i pravidelné týdenní schůze zaměstnanců. S humorem se setkáváme při každé příležitosti, anekdota se používá jako neformální úvod při všech projevech a prezentacích. Jedinými tabu jsou peníze a firemní výrobky.¹¹³ Za interpretačními projevy americké kultury *keep smiling* (vždy s úsměvem) se často skrývá povrchnost. Anglické *you* neodpovídá v žádném případě německému *Du* (respektive českému *Ty*), zdvořilostní formule nevyjadřují nějaké bližší vztahy či přátelskou náklonost. Tabuizovaná témata jsou obvykle náboženské vyznání, politické preference, anebo vietnamská válka.¹¹⁴

3.6 Podnikatelské chování v Japonsku

Japonci se soustřeďují na prodej, tržní podíl, čistý zisk a vývoj výrobku. Hlášení o některých klíčových proměnných údajích se zpracovává do nejmenších detailů a nesmlouvavě se z centra kontroluje. Životně důležitou částí řídicího procesu je plánování, a to v každém směru včetně rigorózního rozpočtu. Japonci si cení vlastností, jako řemeslná

¹¹³ Srov. CEJTHAMR, Václav a Jiří DĚDINA. *Management a organizační chování*, s. 273-274.

¹¹⁴ Srov. PRŮCHA, Jan. *Interkulturní komunikace*. Vyd. 1. Praha: Grada, 199 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3069-1 (BROŽ.).

dovednost, perfekcionalismus, korporační pýcha, týmová práce, kooperace. Loajalita k bezprostřední skupině, ve které se člověk pohybuje, je prvořadá a ani soukromé zájmy nepřeváží závazek, který má ke své komunitě. Cítí se daleko lépe, když jsou osloveni příjmením. Křestní jména jsou rezervována pro rodinu a blízké přátele. Při prvním setkání se dbá na vzájemné představení doprovázené předáním vizitek, které se partnerovi musí podat tak, aby ihned mohl přečíst jméno. Okamžitě po představení nedojde na konkrétní účel jednání. Nejprve se musí navázat nenucený rozhovor na uvolnění atmosféry.¹¹⁵

Kultury ovlivněné konfucianismem uplatňují často *princip zachování tváře*. Znamená to, že v interpersonálním styku mají partneři zachovat vzájemný respekt bez ponižování nebo citové újmy. Cizinci, kteří nemají takto zabudovaný hodnotový princip, a pokud nevědí, jak významný je princip zachování tváře, se mohou setkat s neporozuměním.¹¹⁶

Japonský manažer tráví celou svou kariéru u jedné společnosti, většinou ve stejné funkci, předpokládá se, že bude znát práci svých podřízených tak dokonale jako svou vlastní. V pracovní skupině všichni čekají, že každý udělá pro splnění úkolu maximum. Japonci jsou velmi dochvilní. Jinak je ale čas veličina proměnná. Pracovní den bývá velmi dlouhý vzhledem k náročné pracovní etice a vysoké úrovni oddanosti práci. Pro mnohé lidi ze Západu je pracovní nasazení prostě nepochopitelné. Termín *britská nemoc* si Japonci vymysleli pro lenost a tento termín se rozšířil do většiny západních zemí. Nemocí Japonců je *karoshi*, neboli smrt z přepracování. Charakter osobnosti hraje výjimečnou roli při rozhodování, koho přijmout nebo kdo bude povýšen. Japonci musejí zdůrazňovat svou ochotu sloužit společnosti podle všech jejích požadavků. Všude je kladen důraz na povinnost, poslušnost, loajalitu a harmonii. Nestačí tedy být členem týmu, člověk s ním musí splynout. Ačkoli morálka je stále vysoká, nedokážou japonské společnosti přesvědčit nové ročníky techniků a úředníků, aby zanechali svých osobních záležitostí a zájmů.¹¹⁷

„V každé kultuře jsou přítomny systémy hodnot, významů a různých pohledů na svět, které jsou viditelně vyjádřeny v jazyku, gestech symbolech, ritech a stylech jednání.“¹¹⁸ Japonci si potrpí na formálnost a formality. Při setkání se dbá na správný pozdrav. Ruka se nepodává, ale zdraví se úklonou. Tento rituál se při styku mimo asijskou oblast tolik nedodrhuje. Japonští zaměstnanci si nedovolí do práce přijít jinak než v obleku, kravatě, ve vyčištěných

¹¹⁵ Srov. CEJTHAMR, Václav a Jiří DĚDINA. *Management a organizační chování*, s. 274.

¹¹⁶ Srov. PRŮCHA, Jan. *Interkulturní komunikace*, s. 161.

¹¹⁷ Srov. CEJTHAMR, Václav a Jiří DĚDINA. *Management a organizační chování*, s. 274-275.

¹¹⁸ AMBROS, Pavel. *Pastorální teologie*, s. 65.

botách a pečlivě oholeni. Dámy nenosí dekolty, raději ani odhalená ramena a ani nechodí velmi vyzývavě nalíčené. Pokud ženy nosí delší vlasy, pak nikdy rozpuštěné, ale vhodně svázané a upravené. Je třeba také pamatovat, že bílá je barvou smutku. Japonci jsou jedním z nejzdvořilejších národů na světě. Doporučuje se přejít na tento styl, neboť s asertivním a autokratickým přístupem u Japonců příliš neuspějeme. Japonci mají v sobě zakódovaný smysl pro empatii, nutnost vcítit se do myšlení svého partnera a jednat tak, aby ho neurazili. Nejdůležitější zásadou je, uvědomit si, že na Japonce nesmíme spěchat s rozhodnutím. V japonských firmách se praktikuje kolektivní rozhodování. Takže pokud jednáme s japonským partnerem, zásadou číslo jedna je trpělivost. Charakteristické vlastnosti uznávaného obchodního partnera jsou odbornost, public relations, vystupování a etika, iniciativa, všeobecný rozhled, odpovědnost a cílevědomost, sebekritičnost. Na posledním místě je takt. Ženy ve vedoucích funkcích nejsou obvyklé, ani se od nich neočekává žádná honba za kariérou, stejně jako v Číně. Asistentka by neměla při obsluze japonské návštěvy zapomínat, že postavení ženy v Japonsku je značně jiné než u nás. Její povinnosti je starat se neustále o návštěvu, nabízet občerstvení, dolévat nápoje, uklánět se a usmívat. Dále je třeba připomenout, že není rovnocenným partnerem svého nadřízeného a ačkoli si oba v soukromí tykají a jsou nejlepšími přáteli, navenek mu musí projevovat pokud možno nejvyšší úctu, aby tak podtrhla jeho autoritu.¹¹⁹

3.7 Podnikatelské chování v Německu

Němci berou svou podnikatelskou činnost velmi vážně. Jsou patřičně hrdí na německé schopnosti a úspěchy. Cizinec určitě brzy narazí na skálopevné přesvědčení, že nejlepší na světě jsou jak německé výrobky, tak německý způsob řízení. Podnikání se vyznačuje striktním dodržováním všech možných směrnic. Ignorování předpisů, vlastní iniciativa a přehlížení formalit se setkávají s nevolí. Němci mají vlastní vžitý respekt k perfekcionalismu. Při nečekaných událostech pátrají po nějakém zavedeném mechanismu. Od šéfa se vyžaduje, aby uměl vzít za práci. Zaměstnanci ochotně poslouchají rozkazy, jsou však raději, když jim do jejich práce nikdo nezasahuje. Komunikace při individuálních hovorech je mnohem uvolněnější, než na velkých schůzích. Schůze všech typů jsou plánovány mnoho týdnů dopředu a jsou velmi formální. Ve většině společností je rychlá pracovní kariéra vzácností. Odměna za úspěch nebývá finančního rázu. Finanční rozpětí mezi

¹¹⁹ Srov. CEJTHAMR, Václav a Jiří DĚDINA. *Management a organizační chování*, s. 275-276.

nejvyšším a nejnižším platem je zde nejmenší z celé Evropské unie Očekává se, že lidé budou pracovat ze všech sil. Němci jsou soutěživí a ambiciózní. Neúspěch nesnášejí. Nemít práci je ostuda a bankrot je společenské a profesionální stigma. Člověka tu do značné míry dělá jeho úspěch. Automobil, velikost kanceláře, místo pobytu dovolené, to vše má velkou důležitost. Mezi soukromým životem a zaměstnáním vede zřetelná dělicí čára. Zaměstnanci chodí přesně do práce a přesně z práce odcházejí. Práci si berou domů zřídka. Nemají rádi, když jim někdo služebně volá domů. Ženy mají ze všech stvoření nejmenší naději vyšvihnout se na vrchol. Němci nejvíce lpí na tradičním názoru úlohy ženy ve společnosti. Nikdy se nezapomenou po ránu zdvořile pozdravit a k večeru rozloučit. Dochvilnost je nesmírně důležitá. Jakmile padne, je přijatelné odejít z práce. Práce přesčas nepřináší žádný postup v kariéře, ledaže by se jednalo o dodržení termínu. Humor je striktně rozškátulkován. Čím formálnější příležitost, tím méně humoru snese. Němci věrni svým zásadám zůstávají zarytě vážní. Přibývajícím věkem naděluje talár odpovědnosti. Připustit vlastní nedostatky, byť i žertem, nepřichází v úvahu.¹²⁰

Pro obchodní a pracovní setkání s Němci je charakteristické přesné dodržování sjednaných termínů setkání. Jednání probíhá bez zbytečných ceremoniálů, předpokládá se, že účastníci jsou vybaveni potřebnými dokumenty a podklady. Podávání ruky je pro Němce typické a časté. Při jednání se zásadně vyká. Jen při vytvořených přátelských vztazích lze oslovovat křestním jménem nebo používat tykáni. Tendence Čechů k improvizaci nahrazující přesná fakta je pro Němce nepřijatelná.¹²¹

3.8 Křesťanská tradice Evropy

Většina již zmiňovaných nauk se zaměřuje na jedince a jeho konání. Zdá se, že křesťanství se v tomto směru nijak neodlišuje. Spíše se ztrácí v tomto světě idejí. „Člověk není bytost, která pokaždé začíná od bodu nula.“¹²² Křesťanské myšlení má však zcela jiný základ. Co se týká morálky, teprve nauka o prvotním hříchu dává chování smysl, když tvrdí: „Adam a Eva předali svému potomstvu lidskou přirozenost poraněnou jejich prvním hříchem, a tedy zbavenou prvotní svatosti a spravedlnosti. Tato ztráta se nazývá *prvotní hřích*. Následkem prvotního hříchu je lidská přirozenost oslabená ve svých silách, podléhá nevědomosti, utrpení, vládě smrti a je nakloněna ke hříchu (tento sklon se nazývá

¹²⁰ Srov. CEJTHAMR, Václav a Jiří DĚDINA. *Management a organizační chování*, s. 269-270.

¹²¹ Srov. PRŮCHA, Jan. *Interkulturní komunikace*, s. 45-46.

¹²² RATZINGER, Joseph-BENEDIKT XVI. *Úvod do křesťanství*, s. 175.

žádostivost).¹²³ I když je naše přirozenost porušena, zachovává Bůh naši svobodu, kterou člověku daroval. „Bůh stvořil člověka ke svému obrazu a zahrnul ho svým přátelstvím. Člověk jako oduševnělý tvor však nemůže přijmout toto přátelství jinak, než že se svobodně podrobí Bohu. To je smysl zákazu, který člověk dostal, aby nejedl ze stromu poznání dobrého a zlého, protože *v den, kdy bys z něho pojedl, propadneš smrti* (Gn 2,17). *Strom poznání dobrého a zlého* (Gn 2,17) symbolicky připomíná nepřekročitelnou hranici, kterou člověk jako tvor musí svobodně uznávat a s důvěrou respektovat. Člověk závisí na Stvořiteli, je podřízen zákonům stvoření a mravním normám, kterými je řízeno užívání svobody.“¹²⁴ Nauka o prvním hříchu odkrývá příčinu amorálního chování. Filosofie a morální kodexy se nezabývají tímto vlivem. Akcent kladou na praktické jednání a vnější dodržování předpisů. Praxe však ukazuje, že v pracovním prostředí se uplatňuje princip *zub za zub, oko za oko*. Naproti tomu základní požadavek Nového zákona, který je označován jako *Zlaté pravidlo*, říká: „Jak byste chtěli, aby lidé jednali s vámi, tak vy jednejte s nimi“ (Mt 7,12). Praxe je ovšem taková, že se slovo Boží nerozlišuje od filosofických principů. Důsledek takového jednání je, že *morální krize předchází ekonomické*. Pracovní klima zatížené ekonomickou krizí upřednostňuje profit jako konečný a jediný cíl. Pokud má sociální nauka zapustit kořeny, musí vycházet ze svobody člověka. Tento směr nepřináší okamžité výsledky, ovšem z dlouhodobého pohledu dává předpoklad k tomu, aby si firma vytvořila dobré jméno, a tím dosahovala i lepších výsledků, což je také jeden z požadavků morálního Kodexu. Obecný souhrn citovaných myšlenek se nachází v příloze (viz Příloha 1).

¹²³ *Katechismus katolické církve*. 1. vyd. Praha: Zvon, 1995, čl. 417- 418. ISBN 80-711-3132-6.

¹²⁴ *Katechismus katolické církve*, čl. 396.

4 Práce základní rozměr pozemské existence člověka

4.1 Dodržování pracovně právních předpisů

„Ještě nikdy se žádný národ nepozvedl z bídy a nedostatku k lepšímu blahobytu, pouze když se spojili v usilovné práci všichni občané - ti, kdo práci řídí, i ti, kdo ji vykonávají.“¹²⁵

„Křesťanská antropologie odhaluje nezrušitelnou důstojnost každého člověka a uvádí tak do oblasti práce, ekonomiky a politiky originální hledisko, které osvětluje pravé lidské hodnoty.“¹²⁶ V oblasti pracovně právních vztahů ukládá Zákoník práce povinnosti zaměstnavatelům, aby dodržovali zákon O rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací, podle něž je zakázáno *nerovné zacházení se zaměstnanci*. Tento antidiskriminační zákon uvádí rozlišující znaky rasa nebo etnický původ, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženství, víra nebo skutečnost, že zaměstnanec je bez vyznání. Omezování se může týkat také jazyka, politického či jiného smýšlení, národnosti, členství nebo činnosti v politických hnutích, odborových organizacích a jiných sdruženích, sociálního původu, majetku, rodu, manželského a rodinného stavu nebo povinnosti k rodině. O diskriminaci se nejedná, pokud jsou prostředky k dosahování zákona oprávněné, přiměřené a nezbytné.¹²⁷ Kodex chování uvádí navíc ještě jedno významné právo, a to neznevýhodňovat nikoho *kvůli jeho stáří*. Vedle uvedených znaků diskriminace existují i formy obtěžování. „Sexuálním obtěžováním se rozumí stav, kdy dochází k jakékoliv formě verbálního, neverbálního nebo fyzického jednání sexuální povahy, a to při přístupu k zaměstnání, výkonu povolání nebo odborné přípravě nebo k němuž dochází v místě, kde je práce konána, a jehož záměr nebo důsledek vede k porušení důstojnosti osoby nebo vytváří zastrašující, nepřátelské, zahanbující, ponižující, urážející nebo zneklidňující prostředí.“¹²⁸ Nevhodné pracovní prostředí tvoří také pejorativní nápisy, pornografické kalendáře či časopisy. Tento typ obtěžování je rozšířen nejvíce. O vzrůstajícím násilí v pracovním

¹²⁵ PIUS XI. *Quadragesimo anno*[online]. [cit. 2011-12-26]: *Encyklika Pia XI. o uspořádání společnosti, obnově společenského řádu a jeho zdokonalení podle zásad evangelia ke 40. výročí vydání Rerum novarum*. 1. vyd. Praha: Zvon, 1996, čl. 53. ISBN 80-711-3154-7. Dostupné z:

http://www.kebrle.cz/katdocs/soc_enc/QuadragesimoAnno.htm

¹²⁶ *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 522.

¹²⁷ Srov. JAKUBKA, Jaroslav, et al. *Zákoník práce: s komentářem k 1. 1. 2011*. 5. aktualizované vydání. Český Těšín: Anag, 2011, s. 54. ISBN 978-80-7263-637-2.

¹²⁸ JAKUBKA, Jaroslav, et al. *Zákoník práce*, s. 60.

prostředí informuje studie z roku 2010.¹²⁹ Tato analýza dělí vlivy do několika skupin. V *oblasti psychosociální* narůstá psychická zátěž. Objevují se pohružky, šikana, fyzické a psychické násilí. Vyšší nároky jsou kladeny na pečlivost, předvídatelnost, znalost, zvládnání emocí. *Rušivými zdroji* mohou být hluk, vibrace, vlhké pracovní prostředí, opomíjená bezpečnost a nehody. Hodnotí se i *fyzické faktory* - vibrace celého těla, sedavá práce, opakované pohyby, ohýbání paže nebo prstů, zvedání těžkých břemen. Vývoj v *oblasti pracovní doby* ukazuje na trend snižování počtu odpracovaných hodin, avšak nehodnotí se počet hodin odpracovaných doma a přes víkend. Mimo pracovní dobu posuzovanou v průměru za týden se v této skupině hodnotí i vysoké pracovní zatížení, vysoké pracovní tempo, konflikty mezi pracovním a soukromým životem.

Zákoník práce systematicky stanoví povinnosti zaměstnavatelů a práva a povinnosti zaměstnanců. Problematika pojednává o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, účasti zaměstnanců na řešení těchto otázek a kontrolním oprávnění odborů. Novelizace posledních let uskutečňuje harmonizaci našeho právního práva s právem Evropského společenství, aby se nízká úroveň bezpečnosti práce nestávala konkurenční výhodou. Stejně jako v naší právní úpravě je i v rámci Evropského společenství bezpečnost a ochrana zdraví při práci vnímaná jako součást pracovních podmínek.¹³⁰

4.2 Maslowova pyramida potřeb

Mezi nejčastěji používané schéma lidské motivace se v manažerské literatuře používá Maslowova pyramida potřeb. Tvoří pět stupňů a je hierarchicky uspořádaná. Podle tohoto schématu začíná uskutečnění lidských potřeb na nejnižším stupni, definovaném jako *fyziologické naplňování potřeb*. Tvoří výchozí bod *motivační teorie*. Ve druhém stupni působí *potřeba bezpečí a stability*. Navazuje třetí stupeň s motivem *sociální potřeby*. Spolu tyto tři stupně poukazuje na to, že pokud jsou zajištěny fyziologické potřeby a neschází pocit bezpečí, vzniká potřeba vztahu lásky, přátelství, komunikace. Čtvrtý stupeň ukazuje na potřebu *úcty a uznání*. Pátý stupeň je definován jako *seberealizace*. Shrňeme-li v reflexi toto schéma, zjistíme, že pro předpoklad úspěšného splnění motivace je nutné nejdříve uspokojit potřeby v nižších stupních.

¹²⁹ EUROFOUND.EUROPA. *Rise in reported cases of bullying and violence at work*. [online]. 14. 10. 2011 [cit. 2011-12-05]. Dostupné z:

<http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveyreports/DK1108019D/DK1108019D.htm>

¹³⁰ Srov. JAKUBKA, Jaroslav, et al. *Zákoník práce*, s. 187-188.

Každý stupeň pyramidy má svůj význam, přitom nemusí být *seberealizace* tou nejvýznamnější oblastí v pomyslném žebříčku hodnot. Ze schématu vyplývá skutečnost, že umění motivace a vytvoření příznivého klimatu, závisí do jisté míry na správném zhodnocení daného okamžiku. Například, jestliže *schází fyziologická rovnováha* organismu, pracovní prostředí nemá optimální teplotu a podobně, absentuje energie pro vyšší patra. Náprava spočívá jednoznačně v odstranění těchto překážek, aby se nastolily správné pracovní podmínky. Motivační disharmonie druhého stupně se zakládá na tom, že dochází k *obavě z neznámého*. Každá nová věc přináší s sebou určitý stupeň nejistoty či obavy. Motivační stimul vedoucí k nastolení opětovné pracovní jistoty, je v tomto stupni spíš *materiální*, tedy finanční odměna. Třetí stupeň tvoří *sociální vztahy*. Dobrý tým má i kvalitní vztahy, které se nabývají sociálním jednáním. Někam patřím, jsem přijímán. Častým nedostatkem pracovního prostředí bývá nedostatek *uznání a úcty*, toto téma je vyloženo ve čtvrtém stupni. Každý touží po tom, aby byl úspěšný, dosáhl ocenění a respektu kolektivu. Posledním a nejvyšším stupněm je naplnění *potřeb osobního rozvoje neboli seberealizace*. Tento názor není myšlen sebestředně, nýbrž pobídkou pro další činnost je pocit, že moje práce je užitečná. Ze schématu lze odvodit několik zajímavých skutečností. Kupříkladu nemá valný smysl zdůrazňovat užitečnost práce člověku, který má důvod domnívat se, že si jej osobně nevážíme, který nemá perspektivu ohledně zaměstnanosti a pracovního místa. Neví, zda bude mít dostatek finančních prostředků, aby mohl splácet půjčku a uživil rodinu. Jestliže v nejnižších patrech Maslowovy teorie působí účinněji materiální stimuly, pak ve vyšších patrech roste potřeba podílet se na rozhodování.¹³¹

Tabulka 1 - Maslowova pyramida potřeb

MOTIVACE A STIMULY	DEMOTIVACE	HIERARCHIE POTŘEB
POTŘEBA PODÍLET SE NA ROZHODOVÁNÍ	osobní antipatie	seberealizace
	nedostatečné ocenění, respekt kolektivu	potřeba úcty a uznání
ÚČINNĚJI PŮSOBÍ MATERIÁLNÍ STIMULY	chybí pracovní jistota	sociální potřeby
	nejistota, obava z neznámého	potřeba bezpečí a stability
	nevhodné pracovní podmínky	fyziologické naplňování potřeb

Zdroj: upraveno podle Abrahama Maslowa.

¹³¹ Srov. PLAMÍNEK, Jiří. *Synergický management*, s. 50-52.

4.3 Konflikty a jejich řešení

„Každá organizace si vytváří vlastní prostředky a postupy pro urovnání konfliktů. Pro zajištění nezbytné spolupráce uplatňují organizace nejrůznější donucovací sankce, materiální odměny nebo tresty. Donucení však zákonitě vyvolává odpor a snižuje tak možnost splynutí s organizací, sdílení společných cílů.“¹³² Konflikty jsou často příčinnou nedorozumění a nestability. „Jakmile se stanete součástí konfliktu, vše je najednou obtížnější. Tajemství úspěšného zvládnání sporů spočívá ve schopnosti od nich odstoupit a vidět je v jejich kontextu a vnitřních souvislostech.“¹³³ Podnět pro hledání správného řešení vychází z dodržování důležitých zásad. Důležité je chránit *stabilitu*. Stabilita označuje schopnost systému nacházet *rovnováhu* ve změněných podmínkách, přičemž rovnováha je stav, kdežto stabilita schopnost systému. Při řešení konfliktů se snažíme nalézt rovnováhu. Schází-li, dochází ke krizi.¹³⁴ Podobně respektujeme lidskou složku konfliktu. *Emoce* obvykle kryjí racionální podstatu sporu. Problém tvoří *jádro věci*, oč tu vlastně běží. Problémy lze řešit racionálně, spory nikoliv. Řešení sporu znamená, nejprve odstranění emocionálního obalu, tím se lze dostat k jádru věci.¹³⁵ Vyjednává se o zájmech. *Postoje* konfliktu se týkají toho, *co lidé říkají*. *Zájmy* jsou příčinami postojů, *proč to říkají*. Na úrovni společných zájmů se hledá řešení daleko lépe než na úrovni postojů.¹³⁶ Konflikty přicházejí a zase odcházejí. Jejich průběh a řešení záleží na lidech. V podstatě mohou mít podobu emotivního sporu, nebo mohou být řešeny jako věcný problém. Záleží na tom, jaký přístup ke konfliktům je zvolen. Některé konflikty lze řešit *pasivitou*. Zde ovšem existuje riziko, že z banálního konfliktu se může stát zásadní. Řešení konfliktu je možno také *delegovat*, tedy svěřit někomu jinému. Tím je však dosaženo ztráty kontroly nad řešením a jedinec se spokojuje pouze s výsledkem. Podobně lze zvolit způsob, kterému se říká *náhoda*. Rozhoduje za nás volba losem. Výhoda takového řešení spočívá v rychlosti a nestrannosti. Negativním způsobem řešení konfliktu je *násilí*. Vyhnout se násilí při řešení konfliktu je zásadní. Svobodně akceptovatelné rozhodnutí bývají stabilní a dlouhodobě udržitelné. Rovněž mezi stabilnější řadíme taková řešení, která předpokládají zapojení odborníků. Tyto metody nazýváme *mediace a facilitace*.

¹³² CEJTHAMR, Václav a Jiří DĚDINA. *Management a organizační chování*, s.264.

¹³³ PLAMÍNEK, Jiří. *Konflikty a vyjednávání: umění vyhrávat, aniž by někdo prohrál*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada, 2009, s. 13. ISBN 978-802-4729-442.

¹³⁴ Srov. PLAMÍNEK, Jiří. *Konflikty a vyjednávání*, s. 15.

¹³⁵ Srov. PLAMÍNEK, Jiří. *Konflikty a vyjednávání*, s. 19.

¹³⁶ Srov. PLAMÍNEK, Jiří. *Konflikty a vyjednávání*, s. 22-23.

Jednání probíhá za účasti odborníků, ovšem právo rozhodnout o výsledku řešení si ponechávají strany konfliktu. Mediátor mívá větší práva určovat proces řešení, facilitátor pouze vhodný postup nabízí a usnadňuje. Pokud bychom chtěli najít ideální způsob řešení, tak bychom jej hledali ve *vyjednávání a projednávání*. Průběh konfliktu i výsledek řešení kontrolují rozporující strany.¹³⁷ Vývoj konfliktu má určité fáze, v nichž vzniká, sílí, vrcholí a zase zaniká. Vzniku konfliktu předchází *varovné příznaky*, které mohou v dalších fázích dosahovat *odlišnosti*, až dosahují *polarity*. Pokud konflikt pokračuje, přerůstá do *krize* či *katastrofy*. Účastníci konfliktu přerušují spolu kontakty. Nenastane-li kolaps systému, nastupuje únavový symptom, jenž vede k *vyčerpání*. Následná fáze latence může mít i léčivý účinek, a tak se po čase může konflikt vrátit do stavu klidu a rovnováhy. Pokud se spor postupně vyhrocuje, vyžaduje situace zásah neutrálních odborníků.¹³⁸ Organizace reagují různými způsoby. Nejškodlivější je nečinnost, držení konfliktů pod pokličkou a urputné dodržování disciplíny za každou cenu. Manažeři se mylně domnívají, že konflikt lze zakázat a spolupráci nařídit.¹³⁹ Konflikty jsou přirozené i užitečné. Proto nemá smysl je ze života odstraňovat. Často přispívají k dynamickému rozvoji.¹⁴⁰ Vznikne-li spor, pak je potřeba hledat místo boje syntézu nebo koexistenci. Snazší je řešit problém než spor. Pokud schází řešení ve formě syntézy, lze *se dohodnout na tom, že jsme se nedohodli*. To znamená, že jsou respektovány vzájemné odlišnosti. Toto rozlišení umožňuje neshodnout se s někým v názorech, ale zároveň si jej vážít jako člověka nebo dokonce jej mít rád.¹⁴¹ Všechna řešení stojí za zvážení a promyšlení. „Všechna řešení jsou myslitelná, ale ne všechna uskutečnitelná,“¹⁴² Vyslovené myšlenky iniciují nová řešení. Přednost je dáována takovým řešením, která neobsahují násilí. „Mezi myšlenkou a činem je propast odpovědnosti.“¹⁴³

4.4 Ekonomický rozvoj a životní prostředí

„Člověk se vždy snažil rozvíjet svůj život prací a důvtipem, zejména pomocí vědy a techniky nyní rozšířil a neustále rozšiřuje svou nadvládu téměř nad celou přírodou.“¹⁴⁴ Téma životního prostředí nabývá v posledních létech na významu. Ekologické aktivity

¹³⁷ Srov. PLAMÍNEK, Jiří. *Konflikty a vyjednávání*, s. 27-29.

¹³⁸ Srov. PLAMÍNEK, Jiří. *Konflikty a vyjednávání*, s. 31-32.

¹³⁹ Srov. CEJTHAMR, Václav a Jiří DĚDINA. *Management a organizační chování*, s.265.

¹⁴⁰ Srov. PLAMÍNEK, Jiří. *Konflikty a vyjednávání*, s. 35.

¹⁴¹ Srov. PLAMÍNEK, Jiří. *Konflikty a vyjednávání*, s. 37.

¹⁴² PLAMÍNEK, Jiří. *Konflikty a vyjednávání*, s. 38.

¹⁴³ PLAMÍNEK, Jiří. *Konflikty a vyjednávání*, s. 39.

¹⁴⁴ *Dokumenty II. vatikánského koncilu: Gaudium et spes*, čl. 33.

pronikají do všech oborů lidské činnosti. Jedna ze základních otázek zní: jak zajistit rozvoj a současně nezhoršovat nezhoršovali podmínky životního prostředí? Hledáním vyváženého pohledu se zabývají vlády na nejvyšších úrovních. Zaujímají různé postoje.

Otázkami životního prostředí se v České republice zabývá Ministerstvo životního prostředí. Po vstupu České republiky do Evropské unie 1. května 2004 došlo ke sjednocení legislativy. Česká republika může přijímat svou vlastní legislativu, ale ta nesmí být v rozporu s komunitárním právem Evropské unie. Ministerstvo životního prostředí ve své politice navazuje na environmentální standardy Evropského společenství. V ochraně životního prostředí se pak snaží být příkladem environmentálně šetrného chování. V oblasti prevence klade důraz na ochranu před znečišťováním životního prostředí, a tak minimalizuje dopady svých činností na životní prostředí, zdraví občanů i pracovní prostředí zaměstnanců. Využívá energeticky a surovinově šetrnějších postupů a technologií. Při svém provozu používá v co největší míře obnovitelné zdroje a environmentálně šetrné materiály a produkty. Provozuje automobily s nízkými emisemi CO₂ či na alternativní pohon. Průběžně vzdělává a motivuje zaměstnance k ochraně životního prostředí. Pravidelně informuje o naplňování environmentální politiky.¹⁴⁵ Člověk stvořený k Božímu obrazu dostal příkaz podmanit si zemi (srov. Gn 1,26-27). Tím převzal zodpovědnost i za životní prostředí. Dynamický rozvoj vědy a techniky narušil tento harmonický vztah. Odpověď týkající se rozvoje nespočívá na straně přírody, nýbrž naopak. „Ekologické problémy mají antropologický charakter, neboť jsou vyvolány člověkem a nikoliv přírodou.“¹⁴⁶

4.5 Environmentální politika

Společnost Myonic se řídí v oblasti managementu životního prostředí stanovami holdingu Minebea Group, který dodržuje mezinárodně uznávané normy ISO 14001.¹⁴⁷ Vedení společnosti Myonic postupuje v souladu s touto politikou a přijímá požadavky této normy. Tím se zavazuje k plnění všech požadavků platné legislativy ochrany životního prostředí. *Soustavné zlepšování* v této oblasti je jedna z podmínek úspěšného rozvoje. Povinností každého zaměstnance je *dodržovat* environmentální směrnice. K dalším důležitým bodům

¹⁴⁵ Srov. MINISTERSTVO ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ ČR. *Environmentální politika MŽP* [online]. [cit. 2012-01-11]. Dostupné z: http://www.mzp.cz/cz/environmentalni_politika_mzp

¹⁴⁶ *Základy sociální koncepce Ruské pravoslavné církve*. Překlad Michal Téa. Červený Kostelec: Pavel Mervart, 2009, s. 111. Pro oriente: dědictví křesťanského Východu, sv. 4. ISBN 978-808-6818-917.

¹⁴⁷ MYONIC. *Umweltpolitik* [online]. [cit. 2012-01-12]. Dostupné z: <http://www.myonic.com/unternehmen/ueber-myonic/umweltpolitik.html>

politiky jakosti patří také *prevence proti znečištění, komunikace a informovanost*. To znamená, provádět pravidelná školení zaměstnanců v souladu s jejich pracovním zařazením. Nezbytná je i kontrolní činnost auditora. Hodnotí se *soulad s platnými zákony a předpisy*.

Benedikt XVI. k ochraně přírody poznamenává, že ekologický úpadek je úzce spjat s kulturou. Nestačí jen oživovat nebo omezovat ekonomiku, nestačí ani vhodná osvěta. Jsou to důležité nástroje, ale *rozhodujícím problémem je celkový morální stav společnosti*. Pokud není respektováno právo na život a přirozenou smrt, pak běžné svědomí končí u ztráty pojmu humánní ekologie a s ním také ekologie životního prostředí.¹⁴⁸ „V současné společnosti ztrácí člověk povědomí o životě jako a daru Božím, a někdy dokonce samotný smysl bytí, které bývá omezováno na fyzickou existenci. Okolní příroda pak není chápána při podobných vztazích k životu jako dům, tím spíše jako chrám. A stává se pouze *životním prostředím*.“¹⁴⁹ „Mnozí lidé dnes tíhnou k domněnce, že kromě sebe nemají k nikomu žádné povinnosti.“¹⁵⁰ „Antropogenní základ ekologických problémů ukazuje, že okolní svět je měněn v souladu se stavem vnitřního světa, a proto přetvoření přírody musí začínat přetvořením duše. Podle myšlenky Maxima Vyznavače může člověk přeměnit na ráj celou zemi pouze tehdy, když bude nosit *ráj v sobě samém*.“¹⁵¹

„Řešení ekologické problematiky vyžaduje, aby ekonomická aktivita více respektovala životní prostředí a slaďovala požadavky ekonomického rozvoje s požadavky ochrany životního prostředí.“¹⁵² Rozvoj musí zahrnovat mimo materiální také duchovní růst, protože lidská osoba je zrozená stvořitelskou láskou Boha a určená k věčnému životu.¹⁵³ Dodržování zákonů, nařízení, vnitřních podnikových pravidel, snižování negativních účinků na životní prostředí jsou sice *základní kritéria* environmentálního chování, ovšem člověk ve svém nitru převyšuje hmotnou skutečnost. Ve svém srdci převyšuje vesmír věcí, protože se tam setkává se svým Stvořitelem.¹⁵⁴ Nezhoršovat podmínky životního prostředí znamená pamatovat na to, že pozemské statky stvořil Bůh proto, aby je moudře využívali všichni lidé. Tyto statky mají být rovnoměrné sdíleny na základě spravedlnosti a lásky.¹⁵⁵ Tou nejvzácnější cestou mezi

¹⁴⁸ Srov. BENEDIKT XVI. *Caritas in veritate*, čl. 51.

¹⁴⁹ *Základy sociální koncepce Ruské pravoslavné církve*, s. 111.

¹⁵⁰ BENEDIKT XVI. *Caritas in veritate*, čl. 43.

¹⁵¹ *Základy sociální koncepce Ruské pravoslavné církve*, s. 112.

¹⁵² *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 470.

¹⁵³ Srov. BENEDIKT XVI. *Caritas in veritate*, čl. 76.

¹⁵⁴ Srov. *Dokumenty II. vatikánského koncilu: Gaudium et spes*, čl. 14.

¹⁵⁵ Srov. *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 481.

všemi cestami je právě láska. Často bývá omezována na oblast osobních vztahů nebo pouze na osobní aspekty *jednání ve prospěch druhého*, ve svém autentickém rozměru však tvoří *nejvyšší kritéria celé sociální etiky*.¹⁵⁶ Skutečný rozvoj s ohledem na životní prostředí předpokládá tuto nejvyšší kvalitu osobního jednání.

4.6 Kooperativní hnutí založené na principech sociálního učení církve

„Cíle podniku je třeba realizovat podle ekonomických kritérií, nesmějí se však přehlížet ani opravdové hodnoty, které umožňují konkrétní rozvoj osoby a společnosti.“¹⁵⁷ Subjektivní rozměr práce musí být nadřazen objektivnímu, protože jde o člověka, jenž pracuje a dodává práci vyšší kvalitu i hodnotu. Jestliže schází toto vědomí nebo tato pravda není uznávána, pak práce ztrácí svůj nejoprávněnější a nejhlubší význam.¹⁵⁸ S úspěšnou aplikací sociální nauky do praxe je možno se setkat v následujícím příběhu. Bylo to krátce po druhé světové válce, kdy 4. dubna 1956 posvětil katolický kněz José María Arizmendiarieta základní kamen, který se stal základem kooperativního hnutí v Mondragonu. Významnou roli zde sehrál právě venkovský farář Arizmendiarieta, jež významně nadchl své žáky pro sociální učení. Tito studenti později začali ve své praxi uplatňovat sociální principy. Ze zapadlého města, které se nachází v provincii Gipuzkoa v Baskicku, se tak stala jedna z nejrozvinutějších oblastí Španělska. Mondragonská družstevní korporace byla tedy založena na principech sociálního učení, zahrnuje dnes 256 podniků a zaměstnává více než 85 000 pracovníků s ročním obratem 15 miliard 584 milionů euro, jak uvádí finanční zpráva 2010. Globální ekonomická krize posledních let značně ovlivnila hospodářský život ve Španělsku. Vysoký počet nezaměstnaných přinesl finanční krizi. Mondragon dokázal tuto krizi překonat pomocí aplikovaných principů. Mondragon představuje dnes největší podnikatelskou skupinu v Baskicku a je organizačně rozdělen do čtyř oblastí: finance, obchod, průmysl a vzdělání. Každý z těchto sektorů pracuje nezávisle v rámci společné strategie, která se koordinuje v centru. Finanční sektor zahrnuje rovněž vlastní banku, a také vlastní sociální a zdravotní pojištění. Průmyslový sektor obsahuje obchodní jednotky, které se věnují prodeji zboží a služeb. Oblast prodeje vlastní obchodní centrum, svou aktivitu rozvíjí i v zemědělském

¹⁵⁶ Srov. *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 204.

¹⁵⁷ *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 338.

¹⁵⁸ *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 271.

a potravinářském odvětví. Oblast vzdělávání zahrnuje jak centrum vědeckého výzkumu, univerzitu, tak i odborné školy a učiliště.¹⁵⁹

4.7 Klíč k úspěchu experimentu Mondragon

„Moudrost je výdech Boží moci, čirý výron slávy Všemohoucího, protože nic poskvrněného se do ní nedostane, neboť je odlesk věčného světla, neposkvrněné zrcadlo Boží činnosti a obraz jeho dobroty“ (Mdr 7,25-26). Není jednoduché objasnit v několika málo slovech důvody úspěchů této podnikatelské aktivity. Souhrnně lze poukázat na některé klíčové elementy. Rozhodující je vedoucí role Arizmendiarieta, který vizi experimentu inicioval a měl při realizaci svých myšlenek největší vliv na žáky a jejich následovníky. Dalším důležitým prvkem je personálně orientovaný charakter družstva, ve kterém člověk stojí v popředí před kapitálem. V praxi to znamená rozsáhle zapojení zaměstnanců do svého podniku skrze přímé podílení se na kapitálu a vedení podniku. To přispívá k pozitivnímu klimatu kooperace. Přínosem je také jednoznačná ekonomika podniku zaměřená na družstevní realitu, kladoucí principiální otázky na rentabilitu, efektivitu plánovaného, přísného a náročného managementu. Sleduje se obnova investic prakticky všech dosažitelných tržeb. Důležité je i neustále přizpůsobování se ke změnám vnějších podmínek. Ekonomická stabilita vyžaduje vytváření efektivních nástrojů vzájemné kooperace ve finančním sektoru, u sociálního zabezpečení, v sektoru inovace, koordinovaný management zaměstnání a krizových situací. Konečně klíčovým prvkem pro úspěch experimentu v Mondragónu je vzdělání, na které je neustále kladen důraz. To se vztahuje jak na pravidelná školení, tak i na univerzitní fakulty a odborné školy, jako i na celoživotní vzdělávání ve spojení s odborným přeškolením a zdokonalováním.

„Víra je jistá, jistější než jakékoliv lidské poznání, protože má svůj základ ve slově samého Boha, který nemůže lhát. Zajisté se zjevené pravdy mohou jevit lidskému rozumu a zkušenosti temné, ale jistota, kterou dává božské světlo, je větší než ta, kterou skýtá světlo přirozeného rozumu. Deset tisíc potíží nevytváří jedinou pochybnost.“¹⁶⁰ Ekonomická a sociální krize je vždy pohnutkou k hlubšímu zamyšlení. Založení korporace přichází v období, kdy sociálně-ekonomické otázky vyžadovaly naléhavá řešení, zejména když

¹⁵⁹ Srov. MONDRAGON-CORPORATION. *Mondragon* [online]. [cit. 2011-11-17]. Dostupné z: <http://www.mondragon-corporation.com/language/de-DE/DEU/%C3%9Cber-uns/Mitteilung-des-Pr%C3%A4sidenten.aspx>

¹⁶⁰ *Katechismus katolické církve*, čl. 157.

v paměti mnoha lidí zůstávaly vzpomínky na válečná utrpení. Právě Arizmendiarietova vize se ukázala jako správná. Personálně orientovaný charakter družstva nabízí typ společnosti, kde se zaměstnanci *přímo podílejí na vedení podniku i zisku*. Důležité je *partnerské klima v podniku*. Družstevní typ společnosti znamená v těchto podmínkách *demokratickou samosprávu*. Členové sami volí své řídicí orgány podle zásady jedna osoba jeden hlas. Podnik získává *kapitálové zdroje* pro další rozvoj ze zisku. Na výhodně zúročené účty pracovníků se odvádí 70% zisku, který si mohou zaměstnanci vyzvednout při odchodu do jiného zaměstnání či důchodu. Významná je *podpůrná infrastruktura*, do níž patří především společná družstevní banka, vlastní zdravotní a sociální pojišťovna, která zajišťuje zdravotní péči, poskytuje nemocenské a důchodové zabezpečení. Rozvoji napomáhá také technologický výzkumný ústav.¹⁶¹ Podniky mají vlastní polytechnickou školu, disponují vlastní univerzitou, kde se školí manažeři, probíhá postgraduální studium nebo různá školení. Studuje zde více jak 7 500 studentů.

4.8 Kontinuální vzdělávání

Jan Pavel II. píše, že účinná účast na moderním výrobním procesu vyžaduje čím dál tím větší přípravu a především přiměřené vzdělání, přitom zdůrazňuje postavení člověka před kapitálem. Každý člověk, který se účastní výrobního procesu, i kdyby zastával jen práci bez zvláštního vzdělání a osobní kvalifikace, je v tomto výrobním procesu opravdovým účinným subjektem. Zatímco souhrn nástrojů, třeba i nejdokonalejších, je pouze a výhradně náradí, podřízené lidské práci.¹⁶² Zkušenost z Mondragonu ukazuje, že klíčovým prvkem pro úspěšné podnikání je právě vzdělání. Podobně i sociální nauka poukazuje na nutnost reagovat na měnící se podmínky. To znamená, podněcovat lidi k dalšímu trvalejšímu vzdělávání a k rekvalifikaci, aby dokázali zvládnout období změn, nejistot a nesnází.¹⁶³ Nezbytnost vzdělávání vyplývá z dynamického rozvoje nejrůznějších technologií, a tím se vlastně rozvíjí každá lidská činnost. „Obecně se dá říct, že manažeři volí přednostně vzdělávání, zaměřené na technické znalosti a podceňují vzdělávání v oblasti mezilidských vztahů. Manažeři i vzdělavatelé, pokud již poskytují vzdělávací program v této podceňované oblasti, pak často zaměřují svou pozornost spíše na znalosti než

¹⁶¹ Srov. MONDRAGON-CORPORATION. *Genossenschaftliche Unternehmensgruppe* [online]. [cit. 2011-11-17]. Dostupné z: <http://www.mondragon-corporation.com/language/de-DE/DEU/H%C3%A4ufig-gestellte-fragen/Genossenschaftliche-Unternehmensgruppe.aspx>

¹⁶² Srov. JAN PAVEL II. *Laborem exercens*, čl. 12.

¹⁶³ Srov. *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 290.

na dovednosti.¹⁶⁴ Samozřejmě technické znalostí vytvářejí opodstatněný předpoklad pro naplnění podnikatelského cíle.

4.9 Minebea Group a vznik Kodexu chování

Kodex chování, vypracovaný a schválený vedením společností Minebea Group v roce 2005, si klade za cíl definovat správné chování svých zaměstnanců a pravidla vyjadřují etické hodnoty, jejichž dodržování je vyžadováno od všech pracovníků skupiny Minebea. Obecně je tím vyjádřen postoj, zavazující společnost k dodržování určitých pravidel jednání. Nejedná se jen o dodržování vnitřních pravidel a předpisů, ale také o vedení etického podnikání v souladu s platnými zákony a předpisy každé země, kde provádí Minebea svou podnikatelskou činnost. Již řadu let se snaží společnost vyvíjet pracovní prostředí, kde by hospodářská soutěž probíhala v klimatu čestného a slušného jednání. Základní předpoklad pro tuto činnost je dodržování zákonů a morálních pravidel. Celé uskupení se tedy zavazuje k povinnostem vyplývajícím ze zákona, ale současně také k dodržování podnikatelské etiky. Opírá se přitom o mnoho dalších pravidel. Získání důvěry zákazníků a naplnění očekávání akcionářů se řadí mezi zlatá pravidla. Zdůrazňuje se také hrdost, pracovat jako zaměstnanec u tak významného holdingu jakým je Minebea Group.

4.10 Hodnotový Diamant firmy Myonic

Firmy vykonávající svou podnikatelskou činnost podle zakotvených hodnot mají z dlouhodobé perspektivy lepší výsledky. Proto se Myonic v nedávné době rozhodl vydat v písemné formě zažité a existující etické hodnoty. Stručná publikace s touto tematikou přináší výzvy, jež určují směr a dávají firmě orientační pomoc k utváření firemní kultury. Symbolicky znázorňuje tyto apely hodnotový Diamant, poukazující na příkladné chování podle firemní etiky.

Význam *spolehlivosti* je ve schopnosti dodržovat dohody a pravidla, převzít úkol v plném rozsahu a při odchylce od standardu navrhnout způsob řešení, aniž by se problém delegoval směrem nahoru. V mezilidské rovině tvoří spolehlivost základ vztahu mezi sebou a k externím partnerům. V týmu se může každý spolehnout na druhého. *Přijmi úkol a identifikuj se s ním a vyřeš ho ve své vlastní zodpovědnosti!* Smysl *připravenosti k výkonu* se dotýká vnitřní motivace vůle k dosažení cíle. Připravenost znamená vstoupit do řešení

¹⁶⁴ PLAMÍNEK, Jiří. *Synergický management*, s. 69-70.

problémů. Očekává se vynikající pracovní výkon, osobní aktivita a upřednostňování týmového úspěchu. *Neptej se, co může udělat Myonic pro tebe, nýbrž se zeptej, co ty můžeš udělat pro Myonic.*

Také *zodpovědnost* patří mezi hodnoty Diamantu. Zodpovědnost vidí firmu jako celek, zvažuje klady a zápory, vytváří rámcové podmínky pro definování cílů a obsah úkolů. Poučuje se z vlastních chyb, přijímá vlastní zodpovědnost za výsledek, aktivně vstupuje do řešení problémů, jedná v rámci zákonných předpisů. *Jednej přátelsky jako při stavbě vlastního domu.*

Další hodnotou je *odsouhlasení*. Značí souhlasný způsob chování k učiněným rozhodnutím. Objektivně naslouchá a teprve potom se rozhoduje, jedná nezaujatě, konstruktivně využívá kritiku, trpělivě skládá střípky pravdy do mozaiky. *Rozmanitost názorů obohacuje - využívej ji!*

Stejně hodnota *důvěry* tvoří základ této spolupráce a zodpovědnosti. Sdílením informací o plnění úkolů je předávána vzájemná důvěra, informování o problémech a chybách je prováděno bez strachu z postihů. *Mysli na to, že důvěra spočívá v čestnosti, spravedlnosti a otevřenosti!*

Význam *radosti* je v každém okamžiku pozitivní. Hledá rovnováhu mezi prací, zdravím a rodinou. Úsměv léčí, radost vede ke zdraví, sdílená a opěťovaná radost ulehčuje pracovní zatížení a buduje zdravé pracovní klima. *Každý den bez úsměvu je ztraceným dnem!*

Poslední podnětnou hodnotou je *připravenost ke změnám*. Souvisí s otevřeností k flexibilitě a pokroku, dodává odvalu vydat se náročnou cestou, přijímá výzvy k realizaci nových řešení. *Připravenost ke změnám znamená hodnotu důvěry v pokrok!*

Svět kolem je vnímán všemi, každý je součástí kolektivu. „Naší stálou chybou zůstává, že zpravidla nejsme schopní vidět je také očima druhých. Někdy je pro nás těžké pochopit, že ostatní myslí jinak a že na stejnou věc mohou pohlížet zcela jinak.“¹⁶⁵ Umění duchovního života je také v tom, že člověk chápe sám sebe jako slovo. Uchovává v paměti to Slovo, jímž byl stvořen, ví, že je něčím větším, je víc než idea, produkt myšlení. Snahou nemá být vytvořit si určitý obraz o chování bližního, ale objevit, najít, rozpoznat v něm obraz Boží.

¹⁶⁵ Srov. PLAMÍNEK, Jiří. *Synergický management: vedení, spolupráce a konflikty lidí ve firmách a týmech*. Vyd. 1. Praha: Argo, 2000, s. 40. ISBN 80-7203-258-5.

Hledat své uplatnění mimo obraz Boží, znamená vyrábět racionální systémy, vyrábět si vlastní modly.¹⁶⁶

4.11 Souhrnný pohled na kodex chování fy Myonic

Definovaný Kodex vychází z blíže nespécifikované obecné etiky, která prezentuje všeobecně zastávaný názor. Každá kultura vytváří systémy hodnot, zastává různé pohledy na svět. Také Myonic si vymezuje právo na aktualizaci zásad a požadavků vyplývajících z Kodexu Minebea. Podnikatelská etika pro Myonic znamená potřebu rozvoje firemního klimatu. Což předpokládá jednak dodržování zákonů a právních předpisů, jednak začlenění do globální kultury. Cílem a snahou této progrese má být dobré jméno a dobrá pověst firmy. Smyslem podnikání je dosažení zisku. Způsob nabývání předpokládá pracovní činnost, na které se podílí člověk. Myonic se v rámci pracovních vztahů zavazuje k dodržování základních lidských práv, nepraktikuje psychickou tvrdost, nezneužívá mocenské postavení a jiné nepřiměřené způsoby jednání. Respektuje osobní důstojnost člověka a soukromou sféru. V oblasti zdraví a bezpečnosti práce se řídí pracovněprávními zákony a předpisy. Pracovníci jsou si vědomi ochrany hodnot podniku, které se mají využívat efektivně a nezneužívat pro vlastní účely. Myonic ve své snaze vytvářet pozitivní pracovní klima, přistupuje ke svým zaměstnancům osobním způsobem, pracovní konflikty se snaží řešit. Ve vztahu k životnímu prostředí se zavazuje k šetrnému zacházení a ke snižování rizik dopadů na životní prostředí. Tematiku etiky rozvíjí sociální nauka, dává podněty k jednotlivým bodům Kodexu chování. Přiměřené zveřejňování informací se dotýká svědomí, zákaz korupce a uplácení ukazuje na lež a zákaz lichvářských metod. Porušení práv vlastnictví a zneužití informací znamená krádež. Nedodržení metod pro distribuci výrobků volá po spravedlivém soudu. Obrana proti asociálním vlivům zdůrazňuje odmítavý postoj především k terorizmu. Hrozba šířícího se násilí narušuje vztah k bližnímu a dává negativní odpověď samotnému Bohu, který je Láska.

Značná část hospodářského a společenského života závisí na hodnotě dohod (smluv) mezi fyzickými nebo právními osobami. Je to případ smluv obchodních, prodejních nebo nákupních, nájemních nebo pracovních smluv. Každá smlouva má být uzavírána

¹⁶⁶ Srov. RUPNÍK Marko Ivan. *Až se stanou umění & život duchovními: (teologie umění)*. Vyd. 1. Velehrad: Refugium Velehrad-Roma, 1997, s. 17-20. ISBN 80-860-4506-4.

a uplatňována s dobrým úmyslem.¹⁶⁷ Při vypracování a předkládání sociální nauky církve byla a je vedena nikoliv teoretickými nýbrž pastoračními záměry, když usilovně hledá lepší uspořádání v oblasti společenského života.¹⁶⁸ „Církev vždy zdůrazňovala, že člověk a společnost nepotřebují pouze hmotné statky, nýbrž i duchovní a náboženské hodnoty.¹⁶⁹

4.12 Cíl veškerého hospodářsko-spoločenského života

Vitalitu firmy prezentují alespoň čtyři znaky. *Užitečnost* znamená, že produkty by měly najít své adresáty. Druhým vitálním znakem je *efektivita*. Být užitečný je potřebné, ovšem to samo o sobě nestačí. Schopnost získávat rovnováhu lze nazývat *stabilitou*. Klíčovým prvkem stability jsou lidé a jejich vztahy. Dlouhodobě úspěšné firmy vykazují především dlouhodobě stabilní mezilidské vztahy. Skutečně úspěšné firmy usilují ještě o *dynamiku*, které se nejen přizpůsobují, ale i samy se snaží iniciovat změny.¹⁷⁰ „Firma se učí ze svých výsledků, předmětem poučení není poučení z dosažených výsledků, ale poučení z působení zpětných vazeb.“¹⁷¹ „Práci je třeba ctít, protože je zdrojem bohatství, nebo alespoň činní podmínky lidského života důstojnými a obecně je účinným nástrojem proti bídě.“¹⁷²

Sociální nauka si klade za cíl i dnes nabídnout metodu při hledání řešení problémů. Je však nutno mít na paměti, že probíhající čas a proměna sociálních kontextů budou vyžadovat trvalou a stále obnovenou reflexi předložených témat, protože je třeba zohledňovat nová znamení času.¹⁷³ „*Soukromé vlastnictví je podstatným prvkem sociální a demokratické ekonomické politiky a je zárukou řádného sociálního uspořádání.*“¹⁷⁴ V encyklice *Rerum novarum* Lev XIII. prosazoval přirozený charakter práva na soukromé vlastnictví.¹⁷⁵ Píše, že uplatňování tohoto práva, zvláště v životě společnosti, je nejen dovoleno, nýbrž naprosto nutné. „Přetrvávající převaha binomu trh-stát nás naučila mít na mysli výlučně soukromého podnikatele kapitalistického typu na jedné straně a státního vedoucího pracovníka na straně druhé.“¹⁷⁶

¹⁶⁷ *Katechismus katolické církve*, čl. 2410.

¹⁶⁸ *Srov. Kompendium sociální nauky církve*, čl. 104.

¹⁶⁹ JAN PAVEL II. *Centesimus annus*, čl. 61.

¹⁷⁰ *Srov. PLAMÍNEK, Jiří. Synergický management*, s. 18-20.

¹⁷¹ PLAMÍNEK, Jiří. *Synergický management*, s. 20.

¹⁷² *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 257.

¹⁷³ *Srov. Kompendium sociální nauky církve*, čl. 9.

¹⁷⁴ *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 176.

¹⁷⁵ *Srov. LEV XIII. Rerum novarum*, čl. 5.

¹⁷⁶ BENEDIKT XVI. *Caritas in veritate*, čl. 41.

Sociální nauka učí, že mravní jednání jedince se naplňuje uskutečňováním dobra. Z důstojnosti, jednoty a rovnosti všech osob vyplývá především zásada společného dobra. Společné dobro nespočívá v prostém souhrnu dober každého subjektu příslušejícího ke společnosti. Společné dobro patří všem i každému, je a zůstane společné, protože je nedělitelné a protože jedině společně je možno tohoto dobra dosáhnout, zvětšovat je a chránit, a to vzhledem i k budoucnosti.¹⁷⁷ Bůh stvořil svět a člověka a dal člověku zemi, aby si ji podmanil svou prací a užíval jejích plodů (srov. Gn 1, 28-29). Bůh daroval zemi celému lidskému pokolení, aby dávala obživu všem jeho členům, aniž by byl někdo vylučován nebo znevýhodňován. *V tom je jádro univerzálního určení pozemských statků.*¹⁷⁸ Jan Pavel II. se mnohokrát ve svých encyklikách zabýval otázkou chudoby moderní společnosti a nastínil palčivé problémy dnešní doby. Formy jsou různé. „Setkáváme se s četnými hospodářskými, kulturními a náboženskými formami chudoby. Svou láskou k chudým se církev obrací ke světu, v němž navzdory technickému a hospodářskému pokroku hrozí nebezpečí, že chudoba nabude gigantických forem. V západních zemích máme rozmanitou chudobu okrajových skupin, starých a nemocných, obětí konzumismu, a kromě toho ještě bídu četných emigrantů. V rozvojových zemích se na obzoru rýsují dramatické krize, nebudou-li včas přijata mezinárodně navzájem koordinovaná opatření.“¹⁷⁹ Podobně se vyjadřuje i Benedikt XVI.: „Jedním z nejhorších druhů chudoby, kterou člověk může zažít, je samota.“¹⁸⁰ Možná i naše chudoba je v tom, že nám schází pokora. Zdůrazňováním zájmu o člověka ukazuje sociální nauka na důstojnost lidské osoby. Prvním kapitálem, který je třeba chránit a ocenit je člověk, lidská osoba ve své integritě. „Člověk je přece původce, střed a cíl veškerého hospodářsko-společenského života.“¹⁸¹

¹⁷⁷ Srov. *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 164.

¹⁷⁸ Srov. *Kompendium sociální nauky církve*, čl. 171.

¹⁷⁹ JAN PAVEL II. *Centesimus annus*, čl. 57.

¹⁸⁰ BENEDIKT XVI. *Caritas in veritate*, čl. 53.

¹⁸¹ *Dokumenty II. vatikánského koncilu: Gaudium et spes*, čl. 63.

Závěr

„Hlásej slovo Boží, ať přijdeš vhod či nevhod, usvědčuj, domlouvej, napomínej v trpělivém vyučování.“ (2 Tim 4, 2)

Podnikatelská etika je jednou z možností, jak přispět k utváření dobrého pracovního kolektivu. Litera zde ustupuje do pozadí a na významu nabývá prožívaná skutečnost. Smysl podnikání spočívá v dosažení zisku. Sociální nauka charakterizuje podnikání jako službu společnému dobru, přitom neopomíjí ekonomická kritéria. Hned v úvodu se nabízí zcela nový prvek, definovaný jako globalizace. Tento prvek jsem pochopil, až když jsem se začal zabývat Kodexem. Bylo prospěšné nabýt tuto zkušenost vycházející z Kodexu, protože tak jsem zjistil, že globalizace přináší řadu neřešitelných základních otázek. Kupříkladu Kodex chování se dá pochopit jako souhrn obecných etických pravidel. Bližším pohledem na etické hodnoty skutků jsem se dostal k hodnotovému systému filosofie. Zejména 20. století dává příležitost ke vzniku podnikatelské etiky. Důvod pro vznik tohoto směru je reakcí na rostoucí negativní trend v podnikání. Obraz moderního světa ovlivnila historie 19. století. Dělnická otázka, změny v sociální oblasti, teorie opírající se o principy moderní filosofie reprezentují zrod ateistického směru. Aniž bychom si to uvědomovali, ovlivňuje marxismus i dnes myšlení světa. Etickou motivaci Myonicu znázorňuje Diamant hodnot, rozvíjející vlastnosti jako jsou spolehlivost, připravenost k výkonu, zodpovědnost, rozmanitost názorů, důvěru, radost a připravenost ke změnám. Zpracování tématu mne přivedlo k nutnosti zavedení rozlišující kritéria pro další postup. Jak jsem uvedl, etický se dá totiž chápat pokaždé jinak, záleží na úhlu pohledu. Obecně by se dalo říct, že došlo k novému zmatení jazyků či jakémusi vyprazdňování pojmů. Definované kritérium spočívá v tom, že nebudu dále hledat jednotící princip pro různé nauky. Nosným základem pro mne zůstává sociální nauka.

V kapitole kulturní tradice a podnikatelské chování jsem zjistil asimilaci jmenovaných kulturních tradic. Pracovní klima Myonicu je ovlivňováno těmito výše uvedenými kulturami. Americký Pragmatismus klade otázky týkající se zisku, výsledku, úspěchu. Člověk ovlivněný touto kulturou má spoléhat na sebe, na vlastní síly. Japonská kultura přivádí člověka k harmonii, toleranci se všemi. Nepracuje s poznáváním vzorů či ideálů, nýbrž konečný cíl vidí v návodu k správnému jednání. Poznání přírody má přednost před vzorem mudrce. Evropská kultura stojí na sloupech filosofie, římského práva a křesťanství. Ovšem v oblasti ekonomiky se přiklání k oběma předcházejícím kulturám. Ekonomický tlak ji nutí zapomínat na svou minulost. Způsob chování se odvíjí od kulturní tradice dané oblasti. Manažeři

přicházejí do kontaktu se zahraničními partnery a často zažívají překvapení označené jako kulturní šok. Američtí manažeři se vyznačují neformálním oslovením, ve vzájemném kontaktu očekávají subordinaci podřízených, společensky se chovají velmi nenuceně, při každé příležitosti lze se setkat s humorem. Japonským typickým znakem je pracovní nasazení, soustřeďují se na prodej, zisk a vývoj výrobků. Potrpí si na formálnost a formality. Mají v sobě zakódovaný smysl pro empatii. Ženy ve vedoucích funkcích nejsou obvyklé. Způsob chování v Německu je odlišný. Berou svou podnikatelskou činnost velmi vážně, považují německé výrobky a způsob řízení za nejlepší na světě. Mají vžitý respekt k perfekcionismu; ignorování předpisů, vlastní iniciativa a přehlížení formalit nejsou tolerovány. Ženy se zřídka dostávají do vrcholového managementu. Odlišná kultura, způsob chování způsobují často nedorozumění. Důvodem nedorozumění ve vzájemné komunikaci bývá neznalost dané kultury. Jiný způsob chování nemusí přitom být spojený se zlým úmyslem.

Sociální nauka nepřichází s vypracovaným systematickým řešením, proměna sociálních kontextů v podnikání vyžaduje reflexi předložených témat. Zpracováním problematiky, jakým způsobem pohlíží sociální nauka na pracovní aktivity, se mi nabídl obraz přídavné hodnoty. V bližním poznává osobu. Lidská osoba a biblicky chápaný pojem srdce nabízejí základ pro transformovanou kulturu. Křesťan se má řídit ve svém jednání radami evangelia, nechat se vést hledáním pravdy. Dobro a zlo rozpoznává člověk praktickým úkonem svědomí a nese zodpovědnost za uskutečněné rozhodnutí. Existujícím příkladem je hospodářská soutěž, jež bývá často deformována korupcí a úplatky. Porušování se týká i vlastnických práv. Zvláště lichvářské metody vyvolávající hlad a vykořisťování nepřímo páchají vraždu, za kterou nesou zodpovědnost ti, kdo obchodují. Častý důsledek negativního jednání spočívá v neposlušnosti vedoucí až ke konfliktům. Podle sociální nauky určuje správnost lidského jednání Desatero. Každý zákon nachází svou první i poslední pravdu ve věčném zákoně, tím nemůže být přirozený zákon vymazán. Sociální nauka odmítá ideologie spojené s komunismem nebo socialismem, rovněž odvrhuje svrchovaný primát tržního zákona nad lidskou prací v kapitalismu. Dává přednost podnikání podle správné stupnice hodnot a vzhledem k obecnému blahu. Svobodná soutěž, hospodářská moc spadající do kompetence státu mají být podřízeny státní moci. Vedle respektování majetku druhých je důležitou ctností mírnost odvádějící od lpění na věcech tohoto světa. Ctnost spravedlnosti vede k solidaritě s bližním.

Práce je základní rozměr člověka, oznamuje kapitola, ve které jsem se zaměřil na praktickou a motivační stránku. Antidiskriminační zákon ukládá zaměstnavateli rovnoprávné zacházení se všemi zaměstnanci. Vedle diskriminace uvedené v Zákoníku práce se vyskytují ještě i formy obtěžování. Nejrozšířenější obtěžování tvoří pejorativní nápisy, pornografická periodika, nevhodná komunikace. Novelizace zákona z posledních let přispívá k harmonizaci našeho práva s právem Evropského společenství. Bezpečnost a ochrana zdraví jsou společně chápány jako součást pracovních podmínek. Problémům se nemáme vyhýbat, nýbrž snažíme se je aktivně řešit, místo střetu hledat syntézu nebo koexistenci. V konfliktních situacích se snažíme chránit stabilitu jednotlivých systémů. Všechna řešení stojí za zvážení. Upřednostňují se řešení neobsahující násilí. V oblasti potřeb člověka často schází dostatek uznání a úcty. V ekonomickém růstu se zabývám otázkou, jak bychom měli zajistit rozvoj, a přitom nezhoršovali podmínky pro životní prostředí. Dramatický rozvoj vědy a techniky narušuje rovnováhu přírody. Politika Ministerstva životního prostředí směřuje k prevenci, minimalizaci dopadů na životní prostředí a výchově. Ekologické problémy mají antropologický charakter, neboť jsou vyvolány člověkem. Benedikt XVI. poznamenává k ochraně přírody, že ekonomický úpadek je úzce spjat s kulturou. Rozhodujícím problémem je celkový morální stav společnosti. Skutečný rozvoj s ohledem na životní prostředí předpokládá kvalitu osobního jednání. Přesvědčivé působí kooperace Mondragon. Jeho úspěšné ekonomické výsledky trvají přes padesát let. Mezi důležité prvky Mondragonu patří personálně orientovaný charakter družstva, vysoké nároky na plánovaný management a zejména neustálé vzdělávání, podporované vlastní univerzitou. Personálně orientovaný charakter družstva nabízí typ společnosti, kde se zaměstnanci přímo podílejí na vedení a zisku. Významná je rovněž podpůrná infrastruktura, do níž patří vlastní banka, zdravotní a sociální pojišťovna. Vzdělání a personální orientace družstva jsou nejdůležitější. Relativismu podléhá často i oblast chování. Dodržování Kodexu chování znamená především jeho znalost. Avšak vědomostní stránka tvoří pouze předpoklad. Mnohem důležitější je vůle orientovaná na dosažení dobra.

Podnik Myonic se neustále rozvíjí jako každá jiná firma. Progrese se týká každé oblasti, tedy i morálního Kodexu. Hledání odpovědi na otázku, zda je důležité pro dynamický rozvoj dodržování Kodexu, mne nejprve zavedlo na poušť skepse. Silným negativním argumentem je skutečnost neosvojitelnosti etických principů u dospělých lidí, kteří mají svůj systém hodnot vybudovaný. Rovněž zažitá praxe ukazuje na uplatňovaný princip zub za zub, oko za oko. Paradoxně globalizace vyznívá ve prospěch negativního postoje. Přináší příliš

mnoho neřešitelných situací. Nová kultura nese v sobě také spíše hodnocení hospodářského roku než dlouhodobé perspektivy. Ekonomický tlak je součástí každodenní reality. Sociální nauka zastává odlišný názor. Podstatný rozdíl se ukazuje v přístupu, jak dosáhnout úspěšného hospodářského výsledku. Zájem o člověka je zde prvořadý. Je to právě člověk, kdo tvoří hospodářský výsledek. Silný pozitivní vliv znásobuje zkušenost Mondragonu. Dobře interpretovaná sociální nauka vede jednoznačně k úspěchu. Domnívám se, že pro dynamický rozvoj firmy Myonic je nezbytné zabývat se morálním Kodexem, interpretovaným dle sociální nauky. K této aktivitě jsem se snažil ukázat mnoho dobrých podnětů. Apoštol Pavel říká: „Málo kvasu celé těsto prokvasí.“ (Gal 5,9)

Použitá literatura a informační zdroje

Literatura a prameny

AMBROS, Pavel. *Pastorální teologie*. 2., přeprac. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého, 2002, 152 s. ISBN 80-244-0418-4.

BENEDIKT XVI. *Caritas in veritate: encyklika o integrálním lidském rozvoji v lásce a v pravdě*. 1. vyd. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2009, 109 s. ISBN 978-80-7195-414-9.

CEJTHAMR, Václav a Jiří DĚDINA. *Management a organizační chování*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada Publishing, 2010, 344 s. ISBN 978-802-4733-487.

Dokumenty II. vatikánského koncilu: Gaudium et spes. Vyd. 2., v KN 1. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2002, 603 s. ISBN 80-719-2438-5.

Encyklopedický slovník. 1. vyd. Praha: Odeon, 1993, 1253 s. ISBN 80-207-0438-8.

JAN PAVEL II. *Centesimus annus: encyklika Jana Pavla II. : k stému výročí encykliky Rerum novarum z 1. května 1991*. 1. vyd. Praha: Zvon, 1996, 77 s. ISBN 80-7113-050-8.

JAN PAVEL II. *Fides et ratio: encyklika Jana Pavla II. adresovaná biskupům katolické církve o vztazích mezi vírou a rozumem z 14. září 1998*. 1. vyd. Praha: Bell, 1999, 106 s. ISBN 80-7113-234-9.

JAN PAVEL II. *Laborem exercens: encyklika Jana Pavla II. O lidské práci ze 14. září 1981*. 1. vyd. Praha: Zvon, 1991, 70 s. ISBN 80-7113-007-9.

JAN PAVEL II. *Veritatis splendor: encyklika o základech morálního učení církve z 6. 8. 1993*. Praha: Zvon České katolické nakladatelství a vydavatelství, 1994, 131 s. ISBN 80-7113-114-8.

JAKUBKA, Jaroslav, et al. *Zákoník práce: s komentářem k 1. 1. 2011*. 5. aktualizované vydání. Český Těšín: Anag, 2011. ISBN 978-80-7263-637-2.

Katechismus katolické církve. 1. vyd. Praha: Zvon, 1995, 793 s. ISBN 80-711-3132-6.

Kompendium sociální nauky církve. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2008, 534 s. ISBN 978-80-7195-014-1.

MÜLLER, Gerhard Ludwig a Jan PAULAS. *Dogmatika pro studium i pastorači*. 1.vyd. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2010, 888 s. Teologie (Karmelitánské nakladatelství). ISBN 978-80-7195-259-6.

NEFF, Vladimír. *Filosofický slovník pro samouky, neboli, Antigorgias*. Vyd. 2., rozšířené. Praha: Mladá fronta--Kdo je kdo, 1993, 439 s. ISBN 80-204-0383-3.

PLAMÍNEK, Jiří. *Synergický management: vedení, spolupráce a konflikty lidí ve firmách a týmech*. Vyd. 1. Praha: Argo, 2000, 328 s. ISBN 80-7203-258-5.

PLAMÍNEK, Jiří. *Konflikty a vyjednávání: umění vyhrávat, aniž by někdo prohrál*. 2., aktualizované vydání. Praha: Grada, 2009, 136 s. ISBN 978-802-4729-442.

PUTNOVÁ, Anna, Antonín KOTTNAUER a Václav ŠUSTA. *Etické řízení ve firmě: nástroje a metody : etický a sociální audit*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007, 166 s. Praktická právnická příručka. ISBN 978-80-247-1621-3.

PRŮCHA, Jan. *Interkulturní komunikace*. Vyd. 1. Praha: Grada, 199 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3069-1 (BROŽ.).

RATZINGER, Joseph-BENEDIKT XVI. *Úvod do křesťanství: výklad apoštolského vyznání víry: s novou vstupní esejí autora z roku 2000*. 1. úplně české vyd. Překlad Vratislav Slezák. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2007, 285 s. Studium (Karmelitánské nakladatelství), sv. 3. ISBN 978-80-7195-012-7.

RUPNÍK Marko Ivan. *Až se stanou umění & život duchovními: (teologie umění)*. Vyd. 1. Velehrad: Refugium Velehrad-Roma, 1997, 67 s. ISBN 80-860-4506-4.

STÖRIG, Hans Joachim. *Malé dějiny filosofie*. Vyd 8., V KNA 2. Překlad Miroslav Petříček, Petr Rezek, Karel Šprunk. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2007, 653 s. Studium (Karmelitánské nakladatelství), sv. 2. ISBN 978-80-7195-206-0.

ŠPIDLÍK, Tomáš a Jan PAULAS. *Duše poutníka*. 1. vyd. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2004, 231 s. Rozhovory (Karmelitánské nakladatelství). ISBN 80-7192-828-3.

ŠPIDLÍK, Tomáš a Marko Ivan RUPNIK. *Nové cesty pastorální teologie: krása jako východisko*. Vyd. 1. Olomouc: Refugium Velehrad-Roma, 2008, 656 s. Současné otázky, 24. ISBN 978-808-6715-971.

Základy sociální koncepce Ruské pravoslavné církve. Překlad Michal Téra. Červený Kostelec: Pavel Mervart, 2009, 267 s. Pro oriente: dědictví křesťanského Východu, sv. 4. ISBN 978-808-6818-917.

Internetové odkazy

CAUX ROUND TABLE. Principles for Business. *Cauxroundtable.org* [online]. © 2003 - 2011 [cit. 2011-10-11]. Dostupné z: <http://www.cauxroundtable.org/index.cfm?&menuid=8>

EUROFOUND.EUROPA. *Rise in reported cases of bullying and violence at work*. [online]. 14. 10. 2011 [cit. 2011-12-05]. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveyreports/DK1108019D/DK1108019D.htm>

EVROPSKÁ KOMISE V ČR. *Tiskové zprávy* [online]. [cit. 2012-01-11]. Dostupné z: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/press/press_releases/11_1218_cs.htm

LEV XIII. *Rerum novarum*[online]. [cit. 2011-12-26]: *encyklika papeže Lva XIII o dělnické otázce z 15. května 1891*. Praha: Zvon, 1996, 505 s. ISBN 80-711-3154-7. Dostupné z: http://www.kebrle.cz/katdocs/soc_enc/RerumNovarum.htm

MONDRAGON-CORPORATION. *Genossenschaftliche Unternehmensgruppe* [online]. [cit. 2011-11-17]. Dostupné z: <http://www.mondragon-corporation.com/language/de-DE/DEU/H%C3%A4ufig-gestellte-fragen/Genossenschaftliche-Unternehmensgruppe.aspx>

MONDRAGON-CORPORATION. *Mondragon* [online]. [cit. 2011-11-17]. Dostupné z: <http://www.mondragon-corporation.com/language/de-DE/DEU/%C3%9Cber-uns/Mitteilung-des-Pr%C3%A4sidenten.aspx>

MINEBEA CO. Minebea Group Code of Conduct. *Minebea.co.jp* [online]. 2005, update Oct. 8, 2010 [cit. 2011-10-06]. Dostupné z: <http://www.minebea.co.jp/english/company/aboutus/conduct/compliance/index.html>

MINISTERSTVO ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ ČR. *Environmentální politika MŽP* [online]. [cit. 2012-01-11]. Dostupné z: http://www.mzp.cz/cz/environmentalni_politika_mzp

MYONIC. *Umweltpolitik* [online]. [cit. 2012-01-12]. Dostupné z: <http://www.myonic.com/unternehmen/ueber-myonic/umweltpolitik.html>

PIUS XI. *Quadragesimo anno*[online]. [cit. 2011-12-26]: *Encyklika Pia XI. o uspořádání společnosti, obnově společenského řádu a jeho zdokonalení podle zásad evangelia ke 40. výročí vydání Rerum novarum*. 1. vyd.

Praha: Zvon, 1996, 505 s. ISBN 80-711-3154-7 [online]. [cit. 2012-01-12]. Dostupné z:
http://www.kebrle.cz/katdocs/soc_enc/QuadragesimoAnno.htm

UN.ORG. *The Universal Declaration of Human Rights* [online]. 1948 [cit. 2011-10-28]. Dostupné z:
<http://www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml>

Přílohy

Seznam příloh

Příloha 1 Tabulka 1 - Globalizace morálních hodnot.

Příloha 2 Tabulka 2 - Zásady sociální nauky církve.

Příloha 3 Kodex chování.

Příloha 1

Tabulka 1 - Globalizace morálních hodnot.

Pragmatismus:	Pravdivé je to, co se osvědčuje svými praktickými důsledky. Dynamismus znamená, že svět není nic hotového, nýbrž je ustavičné dění. Pluralitnímu chápání světa lépe odpovídá polyteismus starých národů.	Věcnost, practicismus, zisk, výtěžek, výsledky, úspěch, zaměření k efektivnosti problému, není univerzum, nýbrž multi-univerzum.
Japonská kultura:	Japonská kulturní tradice byla ovlivněna duchovními tradicemi Číny. Dosažení souladu člověka s veškerenstvem. Vznešený se chová vždy tak, aby jeho chování mohlo být vždy obecným příkladem. Soulad člověka a přírodou. Odpor ke všem jednostrannostem a extrémům. Všichni máme v sobě klíč k harmonickému životu, když jej uskutečníme, sám nastolí společenský řád.	Harmonie, etika střední míry či zlatého středu, světonázorová tolerance, střídmost, uměřenost, vnitřní vyrovnanost, duševní klid, pozorovat přírodu.
Evropská kultura:	Nelze dvakrát vstoupit do téže řeky. Vše plyne, nic netrvá. Jednota v mnohosti a mnohost v jednotě. Člověk je mírou všech věcí, jsoucích, že jsou, nejsoucích, že nejsou. Neexistuje absolutní pravda, nýbrž jen pravda relativní. Není ani objektivní pravda, nýbrž jenom pravda subjektivní.	

Zdroj: vlastní.

Příloha 2

Tabulka 2 - Zásady sociální nauky církve.

Sociální nauka církve:	Osoba je měřítkem důstojnosti práce. Práce je pro člověka, a nikoliv člověk pro práci. Lidská osoba je Božím obrazem a podobností. Poznávat v druhém člověku osobu, mravní subjekt, a se sympatií se do něj vžívat. Jak byste chtěli, aby lidé jednali s vámi, tak vy jednejte s nimi. Princip subsidiarity.	Svoboda, společné dobro, moudrost srdce, láska, spravedlnost, zpytování svědomí.
-------------------------------	--	--

Zdroj: vlastní.

Kodex chování

Podnik Myonic tímto prohlašuje:

Tento Kodex chování definuje v souladu s obsahově přepracovanými směrnicemi "Compliance Minabea Group" pro vedoucí pracovníky a pracovníky firmy MINEBEA CO.LTD z 01. října 2010 zásady a požadavky firmy Myonic ve vztahu k zodpovědnosti pro člověka a životní prostředí. Firma Myonic si vyhrazuje právo, měnit při přiměřených změnách požadavky tohoto Kodexu chování. Podrobný výklad firmy MINEBEA Co., LTD je k nahlédnutí na intranetu firmy Myonic a je uložen v systému řízení jakosti (QM).

Dodržování a plnění:

Dodržování zákonů, nařízení a vnitřních podnikových pravidel

Dodržovat v každém okamžiku zákony a nařízení vždy používaného právního řádu, stejně jako vnitřní podnikové směrnice a při vykonávání pracovní činnosti dodržovat etické zásady a nečinit taková jednání, která jsou v rozporu s podnikatelskou etikou.

Udržování důvěryhodnosti a dobré pověsti

Neprovádět žádné činnosti, které by škodily důvěryhodnosti a dobré pověsti firmy.

Práce:

Dodržování základních lidských práv

Dodržovat základní práva všech zúčastněných osob a nikoho neznevýhodňovat kvůli jeho pohlaví, stáří, původu, národnosti, rase, etnické příslušnosti, náboženskému přesvědčení, nemoci, postižení nebo jiných osobnostních znaků a s tímto zacházet nespravedlivě.

Obtěžování

Netrpět neakceptovatelné zacházení se všemi zúčastněnými osobami, jako psychickou tvrdost, zneužívání moci, sexuální a osobní obtěžování nebo znevýhodňování.

Vyvážený poměr mezi prací a životem

Respektovat osobní důstojnost, privátní sféru a osobnostní práva každého jednotlivce, stejně jako vyvážený poměr mezi prací a soukromým životem.

Ochrana zdraví a bezpečnost:

Udržování zdravého a bezpečného pracovního prostředí

Dodržovat pracovněprávní zákony a nařízení, zabezpečovat zdravé a bezpečné pracovní prostředí a nejlepší možná preventivní opatření proti úrazům a nemocem z povolání, stejně jako omezovat rizika.

Životní prostředí:

Ochrana životního prostředí

Dodržovat zákony a nařízení pro ochranu životního prostředí, stejně jako vnitřní podniková pravidla, na všech stupních naší pracovní činnosti pokud možno snižovat rizika pro ohrožení životního prostředí a negativní účinky na životní prostředí, která vycházejí z využití energií a zdrojů.

Etika a pracovní metody:

Přiměřené zveřejňování informací

Pokud je to přiměřené, zveřejňovat včas podnikové informace vůči našim zákazníkům, vlastníkům podílů a investorům.

Ochrana důvěrných a osobních informací

Nepředávat dále žádné důvěrné podnikové informace, stejně jako důvěrné informace našich obchodních partnerů a osobní informace našich pracovníků, zákazníků dodavatelů a jiných osob.

Zákaz korupce a uplácení

Netolerovat žádnou formu korupce, uplácení, vydírání nebo znedůvěryhodnění, stejně jako se k tomuto jakýmkoliv způsobem nechat svést, včetně provádění jakýchkoliv protizákonných nabídek plateb či podobných příspěvků veřejným úřadům nebo pracovníkům úřadů, aby bylo ovlivněno nalezení rozhodnutí.

Zajištění férového jednání a soutěže

Dodržovat morální standardy a provádět férové provádění obchodů, reklamy a soutěže.

Ochrana duševního vlastnictví

Chránit duševní vlastnictví a práva podniku a neporušovat práva jiných podniků.

Zabránění zneužití vnitřních informací

Nekupovat nebo neprodávat žádné akcie, podnikové půjčky nebo jiné cenné papíry za použití vnitřních informací.

Přiměřené metody pro import a export výrobků a materiálů

Dodržování zákonů a nařízení pro import a export při pořizování nebo prodeji zboží.

Obrana proti asociálním silám

Zaujímát odmítavý postoj vůči asociálním silám a skupinám, které ohrožují pořádek a bezpečnost občanské společnosti.

Ochrana hodnot vlastnictví podniku

Pečlivě zacházet s vlastnickými hodnotami podniku tyto nevyužívat pro osobní účely nebo neefektivně.

Zamezení střetu zájmů

Neprovádět žádné činnosti, ze kterých bychom získávali my nebo třetí osoby při ohrožení řádných zisků podniku.

Kulturní zvláštnosti a společenský přínos:

Dodržování kulturních zvláštností a zvyklostí

V rámci našich globálních obchodních činností respektovat kulturní zvláštnosti a zvyklosti jednotlivých zemí a regionů, stejně jako dodržovat mezinárodní pravidla a místní zákony a nařízení.

Zavádění výrobků užitečných pro společnost

Vyvíjet a nabízet výrobky, které přispívají k rozvoji hospodářství a společnosti podporou technických inovací, omezování zdrojů a spotřeby energie, stejně jako ke zvyšování životnosti a možnosti recyklace pro ochranu globálního životního prostředí.

Přínos pro místní společnost

Sledovat společenský přínos společnosti a mít přínos pro společnost.

Dodržování Kodexu:

Cíle Kodexu chování jsou pro všechny pracovníky firmy Myonic závazné. Pokud by byly známy odchylky vůči Kodexu chování nebo by vznikly tyto předpoklady, potom je nutno tuto novou skutečnost okamžitě oznámit vedení firmy nebo závodní radě. Nahlášení lze provést ústně, stejně jako písemně i anonymně. Pochybení mohou vést za určitých okolností k pracovníprávním následkům.