

UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA

BAKALÁŘSKÉ PREZENČNÍ STUDIUM

2016-2019

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

Bondarenko Kseniia

Etika v podnikání

Praha 2019

Vedoucí bakalářské: PhDr. Pavel Beňo

JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE

BACHELOR FULL-TIME STUDIES

2016-2019

BACHELOR THESIS

Bondarenko Kseniia

Business Ethics

Prague 2016

The Bachelor Thesis Work Supervisor: PhDr. Pavel Beňo

Prohlášení

Prohlašuji, že předložená bakalářská/diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracoval(a) samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpal(a), v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne

Bondarenko Ksenia

Poděkování

Děkuji vedoucímu mé bakalářské práce PhDr. Pavel Beňo, za jeho vstřícný a motivující přístup a podnětné názory při psaní mé práce. Další poděkování patří rovněž všem nejbližším, kteří jsou mi podporou při vysokoškolském studiu.

Anotace

Tématem této bakalářské práce je etika v podnikání. Teoretická část se zabývá vysvětlením základních pojmů a základních druhů etiky. Dále se pak soustředí na charakteristiku podnikatelské etiky a její zavedení do firmy. Podrobně je prostudování etický kodex, včetně struktury, důvody a cíle stanovení. Praktická část je zaměřena na vyhodnocení etického kodexu ve společnosti Vodafone. Pro její zpracování byly použity kvantitativní metody sociologického průzkumu – dotazníkové šetření.

Klíčová slova

Obecná etika, podnikatelská etika, etický kodex, podnikání, společnost Vodafone, normy chování.

Annotation

The topic of this bachelor thesis is ethics in business. The theoretical part deals with explanation of basic concepts and basic types of ethics. Then it focuses on characteristics of business ethics and its implementation into the company. There is a detailed study of the Code of Ethics, including the structure, reasons and objectives of the assessment. The practical part is focused on evaluation of ethical code in Vodafone company. It was done using a questionnaire -- quantitative method of sociological survey.

Keywords

General Ethics, Business Ethics, Code of Ethics, Business, Vodafone, Standards of Behavior.

ÚVOD.....	8
TEORETICKÁ ČÁST.....	9
1 ETIKA.....	9
1.1 STRUKTURA ETIKY.....	9
1.2 VZTAH PRÁVA A ETIKY V PODNIKÁNÍ.....	12
1.3 MORÁLKA.....	13
2 PODNIKATELSKA ETIKA.....	15
2.1 PODNIKATELSKÁ ETIKA V ŠIRŠÍM A UŽŠÍM SMYSLU.....	17
2.2 ZAVEDENÍ ETIKY DO STRATEGIE PODNIKU.....	18
2.3 REGULATIVNÍ IDEA A NÁSTROJE ETICKÉHO ŘÍZENÍ.....	19
3 ETICKÝ KODEX.....	20
3.1 ZÁKLADNÍ INFORMACE O ETICKÉM KODEXU.....	20
3.2 DŮVODY STANOVENÍ ETICKÉHO KODEXU VE FIRMĚ.....	21
3.3 CÍL ETICKÉHO KODEXU.....	22
3.4 VYTVOŘENÍ ETICKÝCH KODEXŮ.....	23
3.5 STRUKTURA ETICKÉHO KODEXU.....	23
PRAKTICKÁ ČÁST.....	25
CÍLE PRÁCE.....	25
4 SPOLEČNOST VODAFONE.....	26
4.1 KODEX SPOLEČNOSTI VODAFONE.....	27
4.2. PRAVIDLA CHOVÁNÍ SPOLEČNOSTI VODAFONE.....	27
4.3 STANOVENÍ PRŮZKUMNÝCH OTÁZEK.....	32
4.4 VYHODNOCENÍ VÝZKUMNÝCH OTÁZEK.....	41
ZAVĚR.....	43
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ.....	44
SEZNAM GRAFŮ.....	45
SEZNAM PŘÍLOH.....	46

ÚVOD

Žijeme v éře inovací, růstu volného trhu a světové ekonomiky. Žijeme ve světě, kde se technologie neustále rozvíjí, ve světě, kde se objevují noví podnikatelé, nové příležitosti, požadavky a omezení. To je důvodem pro zlepšení odpovědnosti v podnikání. Ačkoli je účel dosažení zisku v podnikání jasný a zřejmý, lidé nemohou ignorovat normy chování. Účelem moderního podnikání je projev odpovědnosti k veřejným prostředkům, působícím nejen ve prospěch své firmy, ale i celé společnosti. Řízení firmy se skládá z vytváření potřebného sociálního kapitálu, důvěry a poctivosti.

Už od dob starověku až po současnost se formovaly a jsou ve stavu formování etické normy a pravidla v různých profesích. V podnikání lidé také očekávají rozvoj. Firmy, které s novými normami a postupy nebudou obeznámeny, se nebudou moci zúčastnit za stejných podmínek globálního dialogu a nebudou schopni sledovat vývoj globální tržní ekonomiky. Po celém světě firmy vytvářejí kodexy podnikatelské etiky, které slouží pro řešení etických otázek.

Díky zavedení etického kodexu firma bude uspokojovat potřeby svých zaměstnanců, akcionářů, komunit a bude přispívat k blahobytu své země.

V průběhu posledních dvaceti let problém etiky podnikání přitahují stále více pozornost vědců, manažerů a vedoucí komunity. Etické zhodnocení a pověst dnes hrají důležitou roli při uzavírání transakcí, výběru obchodních partnerů atd.

Tématem bakalářské práce je etika v podnikání. V této bakalářské práci autorka se rozhodla vysvětlit co to je etický kodex a proč dodržování etických pravidel je důležitým kritériem pro zaměstnance ve firmě. Práce je rozdělena na dvě části. V teoretické části je cílem prozkoumat pojem etika a etický kodex. Stanovit cíle etického kodexu. V praktické části autorka zvolila metodu kvantitativního výzkumu. Pomocí dotazníkových položek autorka na patnácti pobočkách společnosti Vodafone v České republice a na Ukrajině zjišťovala, jak pracovníky firmy dodržují etických pravidel. Dotazníkové položky autorka vytvořila sama a inspiraci pro ně bylo prostudování odborné literatury.

Proč autorka si zvolila toto téma? Etické myšlenky a problémy v ekonomice spolu navzájem souvisí, protože není možné rozvíjet jen materiální stránku a soustředit se na výrobu a kvantitu vyprodukovaných statků. Nesmíme zapomenout na lidské existence a na normy chování. Z daného úhlu pohledu v ekonomii vznikají nové otázky, které souvisejí s etikou. Jde zde řeč například o šetrném chování k přírodě a o rozvoji člověka jako osobnosti. Tomuto rozvoji může přispět zavedení etického kodexu. Podle daných nástrojů se člověk bude chovat podle požadovaných norem a tyto normy mohou dát vzor slušného chování.

TEORETICKÁ ČÁST

1 ETIKA

Co rozumíme pod pojmem etika? Nejčastěji je etika označována jako nauka o morálce. Etika zkoumá mravní chování jednotlivců i společnosti. Tento pojem zavedl Aristoteles, jako vyznačení teoretické disciplíny zkoumající lidské chování ze stran dobra a zla. Pochází z řeckého slova „éthos“, což znamená, zvyk, návyk, mrav. To je význam, který odkazuje na mravní chování, které se v životě stalo obyčejem, normou nebo zákonem. Můžeme se ještě setkat s pojmem Sokrata, který má jiný význam slova „ethos“, a to: „mám činit na základě svého rozumného názoru v souladu se svým smýšlením“. [Rich, 1994, s.15]

Etika je disciplínou, která obsahuje pravidla a normy lidského jednání. Přesněji řečeno, hlavním cílem etiky je najít pravidla, podle kterých lidé budou uspořádávat svůj život. Je to věda, která odráží nejen to, co je, ale směřuje k tomu, co by mělo být. [Rich, 1994, s.15]

Podle Sokola je hlavní problém etiky otázka, která se ptá po dobrém, lepším a nejlepším. Každý člověk má v životě své předurčení a snaží se najít svůj cíl. Proto existuje oblast svobodného hledání lepšího a nejlepšího, do které se řadí nejen etika, ale i individuální morálka.

Například v oblasti podnikání je zájem o dosažení co největšího zisku. Lze také říct, že člověk, který chce vynikat, musí hledat a vynalézat, srovnávat a volit, a to ne podle pravidel, ale podle „etiky“. [Sokol, 2014, str.21]

1.1 Struktura etiky

Deskriptivní etika

Deskriptivní etika je přímo spojena s morálními hodnotami, které platí ve společnosti. Podle Riche můžeme deskriptivní etikou rozumět vědu o mravnosti, jejíž cílem je popsat etickou oblast v jejích různých kulturních podobách, včetně příslušných návodů k jednání. Jde o morální, případně nemorální představu v kulturním kontextu.

To znamená, že se deskriptivní etika úzce dotýká ekologie jako vědy. [Rich, 1994, str. 21]

Normativní etika

Na rozdíl od deskriptivní etiky rozumíme normativní etikou směr lidského chování, které se projevuje v prvcích ukazujících na to, co má být, nikoli co je. Existují normy, které představují motivy nebo důvody určujících jednání, a to jsou naše cíle neboli naši povinnosti. [Rich, 1994, str. 22]

Individuální etika.

Je zkoumání morálních vztahů k sobě samému. [Trojan, 2021, s.30]

Personální etika

Zkoumá vztah mezi lidmi v nejužším kruhu, jako rodina nebo přátelé. [Trojan, 2012, s. 33]

Sociální etika

Je zkoumání vztahů mezi lidmi, které mají společenský charakter. [Trojan, 2021, s. 35]

Normativní etika je velmi důležitá pro podnikání, protože zahrnuje situační etiku, etiku smýšlení a etiku odpovědnosti. Existují normativní pravidla pro rozhodování v kontextu skutečného života a normy, které ukazují, jak se má člověk v konkrétní situaci chovat nebo rozhodnout. V podnikání i ve svém vlastním životě musí člověk tyto normy znát. [Rich, 1994, str. 22]

Etika myšlení se hlavně zabývá otázkou vnitřní motivace. Motivace je přímo spojena s cílem práce. Každý člověk může rozhodovat o cestě, kterou půjde ke svému cíli. (Nejdůležitější částí normativní etiky je etika odpovědnosti.) [Rich, 1994, s. 21]

1.2 Vztah práva a etiky v podnikání

Existuje několik vztahů, kterými se etika zabývá: individuální aspekt, personální aspekt, a ekologický aspekt. Bez individuálního aspektu – první vztah “já-já sám” by člověk ani nemohl začít žít samostatně. Základní vztah ukazuje odlišnost od všeho a ukazuje právě na individualitu. Kdy člověk spojí své “já” a “já sám”. Touto cestou najde identitu a tím též svou plnou individualitu. [Rich, 1994, s. 39]

Personální aspekt člověka slouží pro vztah “já-ty/vy”. Člověk nemůže existovat jenom sám o sobě, vždy je v kontaktu s lidmi. Nezáleží jenom na komunikaci z biologické nebo sociální strany. Platí to i o mimo lidském životě. Právě to specificky lidské - jako otevřenost světu, možnost rozhodovat se, rozum/řeč atd. To ukazuje na nepřímou komunikaci s celým světem. [Rich, 1994, s. 40]

Individuální aspekt (vztah “já-já sám”)

Individuální aspekt se projevuje ve vztahu “já-já sám”. Slovem “já” zde rozumíme odlišnost člověka od jiných lidí a jeho unikátní povahové rysy. Můžeme říct, že “já” je něčím daným. Při narození má člověk některé základní aspekty a základy budoucího charakteru. “Já sám” je něčím vloženým. Důležitou věcí je, že člověk se musí starat o svou individualitu, aby ji neztratil. Individualita je základem vztahu “já-já sám”. [Rich, 1994, s. 40]

Personální aspekt (vztah “já-ty/vy”)

Personální aspekt vychází ze vztahu “já-ty/vy”. Můžeme svou pozornost zaměřit na to, že tento vztah má dialogickou strukturou, v níž je založena personalita člověka a tato personalita používá společenský ráz pro každou osobu. [Rich, 1994, s. 41]

Ekologický aspekt (vztah “já, my-ono”)

Třetí základní vztah je “já, my-ono”, ekologický aspekt. Tento vztah je poslední složkou pro lidskou existenci. Je-li “já sám” individualita člověka a “ty-vy” vede dialog

s lidským světem. Poté “ono” lze chápat jako ekologicky vnější svět, jakožto fyzickou životní základnu existence. [Rich, 1994, s. 43]

Z tohoto aspektu se skládá “celý člověk”, a tím pádem se můžeme dozvědět, jak člověk může pracovat se svými podnikatelskými zkušenostmi. Jedním z nich je etická odpovědnost. Tři základní vztahy ukazují na tři aspekty odpovědnosti: na odpovědnost, kterou má člověk sám k sobě, odpovědnost, kterou člověk projevuje ve vztahu já-vy a odpovědnost k celému světu, “ono”. [Rich, 1994, 43]

1.3 Morálka

Morálka je odvozena z latinského slova “mos”. Význam slova “mos” označujeme stejně jako slovo “ethos” - zvyk, obyčej, mravní chování. Morálku můžeme chápat jako soustavu pravidel, hodnot, a mravních citů lidského jednání. [Putnová, 2007, s. 36]

Pojmy morálka a etika jsou většinou chápány stejně. Ale měli bychom znát jejich rozdíl a vzájemný vztah. Souvztažnost morálky a etiky pomáhá řešit klíčové otázky etiky:

Co je dobře?

Co je spravedlivé?

Morálka charakterizuje stav, který “je”, oproti tomu etika charakterizuje stav, který by “měl být”. Smysl morálky je spravedlnost. Člověk může rozpoznat, co je spravedlivé a co není díky racionálnímu myšlení.

V ekonomice používáme zlaté pravidlo morálky, které existuje od dávných dob pro oceňování správného chování a jednání. Tato pravidla mají pozitivní a negativní charakter.

Pozitivní - *“Vše, co chceš, aby jiní dělali tobě, dělej i ty jim”*.

Negativní - *“Co nechceš, aby jiní dělali tobě, nedělej ani ty jim”*. [Putnová, 2007, s. 51]

Zlaté pravidlo v podnikatelské praxi se zaměřuje na mezilidské vztahy a dává možnost se rozhodovat v situacích. Existuje euroamerický systém hodnot pro ekonomickou praxi pro řešení složitých etických problémů. Tento systém můžeme rozdělit na tři části:

První zahrnuje svobodu a spravedlnost. V podnikání je nutné respektovat svobodu a spravedlnost. Při nesouladu těchto hodnot se daná otázka musí řešit nejen na úrovni ekonomické a politické, ale i etické.

Druhá část zahrnuje odpovědnost a důvěru - hodnoty pro tržní ekonomiku. Důvěra a odpovědnost slouží k podepisování smluv. Je to základ pro férovou konkurenci, která je důležitou vlastností tržního systému.

Třetí část obsahuje etické hodnoty, které pomáhají značnému růstu a rozvoji v ekonomice - pokrok, prosperitu a racionalitu. Důležité je zajistit trvalý udržitelný rozvoj v ekonomice a to hlavně pozorností věnovanou pokroku - pozitivní změna. Inovace nejen výrobní a technologické, ale i inovace v řízení.

2 PODNIKATELSKÁ ETIKA

Podnikatelská etika má krátký vývoj. Firmy mají své modely chování, zodpovědných lidí, kteří řídí firmy. Podnikatelská etika pomáhá tyto modely hledat. Je to etika profesní, aplikovaná, normativní.

Etika nás učí normám a chování mezi lidmi. Je to nauka o mravnosti. Ekonomická působnost se uskutečňuje u vztahů mezi ekonomickými subjekty.

Podnikání v přímém smyslu je definováno jako soustavná činnost prováděnou samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost za účelem dosažení zisku. Podnik se snaží dosáhnout svého cíle, a to znamená nejen dosažení co největšího zisku, ale taky co nejmenších ztrát. Důležitou částí podnikání je sám podnikatel a jeho podnikatelské schopnosti. To se projevuje v několika aspektech: individuální aspekt, personální aspekt a ekologický aspekt.

Základní východiska podnikatelské etiky: střet individuální a sociální etiky. Individuální etika sleduje prospěšnost jedince, sociální etika sleduje prospěšnost celku a společenskou morálku.

“Podnikatelská etika řeší věcný konflikt mezi vlastním sebezájmem a zájmem ostatních lidí, konflikt byl donedávna spojovaný s obchodní činností. Je to nová disciplína, která spojuje teoretické koncepty, chování firem a jejich zástupců ve světě podnikání. Podnikatelská etika je úzce spojena s morálními normami společnosti, společenskými proměnami a kulturním zázemím společnosti. [Putová, 2007, s.14]

Přesto lze použít základní definici: “Podnikatelská etika je profesní, aplikovaná, normativní etika”. Etika je souhrn norem a pravidel vyjadřující názory společnosti na chování a jednání lidí z hlediska dobra a zla, korektnosti a nekorektnosti. Je to nauka o mravnosti, původu a podstatě morálního vědomí a jednání. [Akademický slovník cizích slov, 1998]

Ekonomická činnost se realizuje prostřednictvím vztahů mezi ekonomickými subjekty, tyto vztahy jsou regulovány právními a morálními normami.

Podnikatelská etika jako samostatná disciplína se začíná rozvíjet na začátku dvacátého století. Po druhé světové válce se lidé začali zabývat ekonomickými aspekty zvýšené produkce a obecně zvyšováním životního standartu. Pojem podnikatelská etika se poprvé objevuje v 60. letech minulého století v USA. V ČR se témata odpovědnosti a etiky podnikání objevují v 90. letech 20. století. V praxi se projevuje jako normativní disciplína, v akademických kruzích se používají rovněž deskriptivní přístupy. [Putová, 2007, s. 17]

Etické problémy podnikatelů vždy vznikají především, se spotřebiteli a stát ochraňuje prospěch spotřebitelů. Etické vztahy podnikatelů jsou spojené se zaměstnanci. Tyto vztahy působí na úroveň podnikatelského úspěchu. Důležitý význam v rozvoji podnikání mají vztahy s konkurenty, partnery a společnostmi. Podnikatelská etika se projevuje v takových kategoriích jako dodržování slova, morální odpovědnost při nesplnění povinností, které určují právní normy. [Putová, 2017, s 18]

Každý, kdo chce dosáhnout slušného chování, musí dodržovat několik pravidel:

- princip představy a seznámení
- pravidla provedení služebních kontaktů
- pravidla chování při obchodním jednání
- požadavky ke vnější podobě, zvykům, oblečení
- požadavky ke správné řeči
- kulturu úředních dokumentů a jiné složky podnikové etikety, které jsou součástí podnikové etiky

Etika podniku se projevuje následujícími vnitřními faktory:

- Předmět podnikové činnosti
- Organizace podnikové činnosti
- Motivace vlastníka podniku a jeho podřízených
- Úroveň manažerské kultury, ústrojí vzájemných vztahů mezi majitelem firmy a podřízených
- Existence zvláštního způsobu řízení, které podporuje dosažení hlavní pozice na trhu

- Vytvoření podmínek pro pracovníky, aby mohli pochopit důležitost své práci pro firmu
- Existence výrazného a určitého ponětí o hodnotě, o kterou firma usiluje
- Vysoká profesní kompetentnost vedoucích firem, manažerů a zaměstnanců a možnost zdokonalení znalostí
- Dosažení vysoké kvality a intenzity prací pracovníků s odpovídajícím hmotným honorářem
- Orientace firmy na vysokou efektivitu a kvalitu zboží a služeb, které firma nabízí
- Dobrá organizace služby, kterou spotřebitel využívá
- Vysoká kultura výroby, používání nových technologií, které budou zajišťovat nutnou kvalitu zboží a služeb
- Vytvoření potřebných sanitárních a bezpečných podmínek pro práci
- Zabezpečení zdravé morální atmosféry ve firmě [Aminov, 2013, s. 56]

2.1 Podnikatelská etika v širším a užším smyslu

Podnikatelskou etiku lze chápat ve dvojitým smyslu. Je třeba rozlišovat morální chování lidí v podniku, kde se prosazuje spíše spolupráce, spoluúčast a kde je vzájemné soupeřivé chování úmyslně potlačováno a na druhé straně morální chování podniků jako právních subjektů, mezi nimiž se zatím soupeřivé chování stále předpokládá. [Šmajš, 2012, s. 20]

Existuje dvojitý přístup k podnikatelské etice. Zprv jde o vytvoření podnikatelské etiky v širším smyslu - chápání etiky podnikání vůbec. Zadruhé jde o vytváření podnikatelské etiky v užším smyslu - teorie morálního chování lidí uvnitř organizací a firem. [Šmajš, 2012, s. 20]

Širší pojetí podnikatelské etiky se nachází ve fázi vzniku podniku. Etika v užším smyslu je spojena s dobrou podnikovou morálkou ve firmě, která respektuje politickou svobodu, samostatnost, iniciativu a potřebu lidské pracovní seberealizace. Může upevňovat přátelské vztahy mezi zaměstnanci a mezi zaměstnanci a vedením

podniku. Nepřímo tím snižuje výrobní náklady a zlepšuje komunikaci mezi spolupracujícími podniky. [Šmajš, 2012, s.24]

V dnešní době podniky zaměstnávají pracovníky různých etnik a profesí, proto firmy nemohou mít vždy vhodnou strukturu osobních a morálních předpokladů. Pro intelektuálně náročnou práci je nezbytné motivovat, vzdělávat a často přeškolovat. Vzhledem k tomu, že mnohdy zaměstnanci nemají vhodné mentální předpoklady pro realizaci výrobního, obchodního či finančního záměru, firma musí probudit jejich zájem o spolupráci. Tradiční finanční odměna v rámci podnikání, které se snaží šetřit lidskou práci je nedostatečná. Vzniká proto požadavek dostat lidi do procesu jejich vlastní seberealizace v rámci podnikové spolupráce či příslušných správních institucí. [Šmajš, 2012, s.24]

Jiným důvodem vzniku etiky v podnikání v užším smyslu je např. osvobození podnikání od omezení daných původní lokalitou firmy, tak osvobození zaměstnanců od původní země včetně zaměstnávání cizinců ve vlastní zemi. Tyto vnější podnikové morální regulace vyplývají z mezinárodní svobody podnikání. Taktickou výhodou podnikatelské etiky v užším smyslu je, že etická argumentace nemusí soupeřit s tradiční etickou interpretací. Může se zabývat především aktuálními zájmy lidí uvnitř stávající struktury podniku a nemusí usilovat ani o změnu podnikové strategie. Vyjasnění práv, povinností a zásad lidí může přispívat k morálnímu klima podniku, vyjádření jeho vnitřní soudržnosti a dobrého jména, omezování korupce. [Šmajš, 2012, s.24]

2.2 Zavedení etiky do strategie podniku

Zavedením komplexu etických principů, nástrojů a metod se kultivují podnikatelská prostředí a v dlouhodobější dimenzi může být dosaženo zvýšení ekonomické efektivity, především úsporou transakčních a informačních nákladů. Existuje požadavek na úhradu nákladů při poskytování informací. Ústavní problematika je obsažena v čl. 17 odst. 1, 4 stránky základních práv a svobod. V ní je uvedeno, že svoboda projevu a právo na informace jsou zaručeny.

Okamžitým či krátkodobým efektem je vznik etické infrastruktury podniku, která bude mít pozitivní vliv na podnikatelské prostředí a zlepšení vztahů mezi zaměstnanci. [Putová, 2007, s.67]

Například:

- Zlepšení vnitropodnikového klimatu ve firmě
- Vznik pozitivního prostředí pro zavedení integrovaného systému etického řízení
- Zvyšování intenzity vlivu na uplatnění sociální a ekologické odpovědnosti ve vztahu ke konkurenceschopnosti podniku

Etická odpovědnost podniku je zaměřena jak uvnitř firmy, tak i v jejím okolí. [Putová, 2007, s.67]

2.3 Regulativní idea a nástroje etického řízení

V podnikání existuje pojem regulativní idea, která garantuje efektivitu jednotlivých nástrojů a metod etického řízení v podnikatelské praxi. [Putová, 2007, s. 68]

Základním předpokladem pro vznik regulativní ideje je intenzita souvztažnosti mezi morálkou a etikou. V oblasti podnikání mají klíčový význam etické hodnoty a ideje, které tvoří základ osnovy podnikatelské činnosti. Firma tímto způsobem může srozumitelně demonstrovat priority, podnikatelské zásady a konkrétní strategické cíle, především ve vztahu k okolí. [Putová, 2007, s. 68]

3 ETICKÝ KODEX

Etický kodex je nástrojem, který pomáhá zajišťovat, aby každodenní aktivity podniku a všech jeho členů odpovídaly požadovaným normám. Jde o soubor konkrétních pravidel, který vychází z principu organizace a definice profesionálního jednání. Ustanovení etického kodexu slouží k regulaci etického chování a pro podporu celkového prostředí v rámci podniku. Kodex vymezuje hranice žádoucího chování pro zaměstnance dané firmy a subjekty mimo organizaci. [bestpractices.cz]

Etický kodex se stává zmocňovacím dokumentem pro odstranění neetického chování. Etický kodex vystupuje jako zdroj zhodnocení vlastní činnosti zaměstnanci a veřejnosti a přispívá k vyšší úrovni podnikatelské kultury a socializačního procesu ve firmě. [Šmajš, 2012, s. 175]

Při uzavření etického kodexu se firma či jednotlivec zavazuje k dodržování konkrétních pravidel a postupů. V případě, že kodex nemá právní platnost, jeho porušení může vézt k určitému postihu. Například u zaměstnanců jde o dopad v osobním hodnocení, u firem například negativní publicita. [bestpractices.cz]

Etický kodex je dokument, na který se zaměstnanci firmy mohou odvolat v případě, že se po nich vyžadovalo jednání, které bylo v rozporu se zásadami uvedenými v kodexu. [bestpractices.cz]

Kodexy etiky mohou stanovit principy a zásady jednání a chování, například manažerům či zaměstnancům. Kodexy etiky pomáhají nejen v obtížných situacích, ale často nutí vedení podniku k zamyšlení nad způsobem řízení. Podnikatelské subjekty nemají vytvořené nějaké formalizované a snadno kontrolovatelné etické standardy. Existují pouze doporučené principy, které může firma akceptovat či nikoliv. [Putová, 2007, s. 74]

3.1 Základní informace o etickém kodexu

Vytvoření etického kodexu pro firmu slouží ke stanovení etických hodnot v podnikové kultuře a obsahuje pravidla etických postojů jednotlivých firem. Etické kodexy jsou standardní součástí firemní politiky a představují tendenční nástroj, který

zlepšuje profesní etiku. Etické kodexy mají formu písemného dokumentu a vyjadřují základní principy etického chování. Jde o chování firmy, které bylo stanoveno jako přijatelné. Daný druh etického prohlášení představuje způsob, kterým podnik deklaruje a oficiálně potvrzuje své stanovisko k morálním otázkám podnikání. [bestpractices.cz]

3.2 Důvody stanovení etického kodexu ve firmě

Etický kodex slouží k řešení problémů, které jsou nad rámec obecných etických zásad. Měl by stanovovat nejen etické zásady, které se týkají typických pracovních situací, ale i konkrétní řešení vznikajících zásad a postup řešení. Některé firmy, které se rozhodly použít ve své praxi zásady podnikatelské etiky stanovují cíle, které se budou týkat omezení nahodilosti v rozhodování a zároveň usměrňování etického chování a jednání vedoucích i řadových pracovníků. Kodexy obvykle navazují na zákony tam, kde zákonná úprava není nezbytná. Náročnost se projevuje v tom, že kodexy obvykle zavazují ty, na něž se vztahují, že budou dodržovat příslušné zákony. [Šroněk, 1995, s. 192]

Dalším důvodem pro vytvoření etického kodexu je zakotvení důležitých zásad profesionálního postupu, posílení profesní identity a odpovědnosti zaměstnanců a nastavení normy sloužící pro hodnocení osob. Písemný etický kodex signalizuje vnějšimu světu, že společnost usiluje o etické postupy. Zároveň tím organizace stanoví jasné hranice, které znemožňuje zaměstnancům, aby se dopouštěli neetického chování. [kariera.ihned.cz]

Následující důvod pro stanovení etického kodexu je usnadnění rozhodování. Při vzniku náročných situací usnadňuje kodex orientaci a usměrňuje chování zaměstnanců. Dodržování jasných hranic může být kritériem, podle kterého je organizace posuzována.

Závazek dodržovat stanovené principy zvyšuje důvěryhodnost organizace. Důležitým důvodem stanovení písemného kodexu, který je aktivně prosazován a dodržován, je to, že kodex pomáhá vytvářet atmosféru důvěry v organizaci. Atmosféra v organizaci se bude odrážet na jejích prohlášeních a závazcích. [kariera.ihned.cz]

Kodex etiky musí být stanoven na základě odborných znalostí podnikatelské etiky a praktických zkušeností z fungování konkrétního podniku. Obsah kodexu a

zvolené způsoby jeho implementace by měli tvořit jeden celek, který bude vystupovat jako pozitivní předpoklad pro úspěšnou racionalizaci kodexu. [Putová, 2007, s. 75]

3.3 Cíl etického kodexu

Cílem etického kodexu je navrhnout návod zaměstnancům k řešení konkrétních etických, exponovaných nebo kombinovaných situací. Etický kodex nemůže být nahraditelný a taky být zaměňován s jinými dokumenty firmy. Například s jejími hodnotami, posláním ani s podrobnými pravidly pracovního chování či dokonce pracovním řádem organizace. [bestpractices.cz]

Kodexy vystupují jako nástroj a vodítka pro management a zaměstnance, které umožňují upevnit kulturu ve firmě. Definují firemní politiku ve všech oblastech a omezují subjektivnost v rozhodování. [bestpractices.cz]

Hlavní cíle:

- Zdokonalují jméno firmy na veřejnosti i u zákazníků
- Slouží pro udržení stavu spokojenosti při obvinění z neetického jednání či porušení zákona
- Zvyšují hrdost být zaměstnancem dané firmy a umožňuje zaměstnávání pracovníků s vysokou kvalitací
- Pomáhají vytvářet příznivou pracovní atmosféru
- Jsou důležitým předpokladem účinného vedení
- Dosahování vysoké úrovně a standardu v jednání vrcholových pracovníků, čímž dochází ke zlepšení pracovitosti podřízených
- Jsou stimulem pro vytvoření pozitivních změn
- Zabraňují nadřízeným žádat nesprávné jednání od podřízených
- Zvyšují výkonnost organizace
- Zvyšují komunikaci s partnery [bestpractices.cz]

3.4 Vytvoření etických kodexů

Pomoci etického kodexu budou určeny konkrétní pravidla a principy jednání zaměstnance, ať již navenek organizace, nebo vůči sobě navzájem. Tvorbou etického kodexu se může zabývat malá pracovní skupina stejně jako všichni, kterých se ustanovený kodex bude týkat. Je nutné zvážit, jakou formou bude představen konečný dokument lidem uvnitř i vně organizace. Například vedoucí pracovníci na všech úrovních řízení by měli seznámit své podřízené se zásadami loajality a naučit je spolupracovat podle etických norem. Formy prosazování kodexu a následky jeho porušení by měly být uvedeny přímo v dokumentu. [kariera.ihned.cz]

3.5 Struktura etického kodexu

Etický kodex je poměrně rozsáhlý dokument, většinou obsahuje tyto části:

- Preambuli
- Vztahy se zákazníky
- Vztahy k akcionářům a ostatním investorům
- Vztahy k zaměstnancům
- Vztahy k dodavatelům
- Vztahy ke konkurenci
- Vztahy k vládě a místním orgánům

Struktura a obsah kodexů jednotlivých firem se liší. Odchytky v obsahu jsou způsobeny specifickými faktory, které zrcadlí především v tradicích, mravní vyspělosti, managementu a pracovníků firmy, schopnostech obsadit strategické pozice, úspěchu, činnosti a velikosti firmy. O etickém kodexu firmy vedoucí vědí z doslechu: bohužel, většina firem a organizace nemají takových dokumentů. Korporativní standardy práce předpokládají existenci kodexu cti a etiky jakožto efektivní nástroj vedení firmy. Kodex firmy stanoví chování zaměstnanců, popisuje ideologii firmy a obsahuje pravidla chování při práci, popisuje politiku ve vztahu mezi spoluzakladateli, vedoucími a klienty. Etické korporativní kodexy řeší hodně řídicích a personálních úkolů, ulehčuje život majitelovi firmy.

Neexistuje žádný standard napsání a vytváření kodexu: každá firma píše tyto dokumenty samostatně. [Putová, 2007, s. 77]

Analýza kodexu etiky vedoucích firem ukazuje, že ty dokumenty jsou napsané různě. Zřejmě, že na začátku je nutné uvést konkrétní úkol firmy a pak už začínat formovat etický kodex podniku. Etický kodex řeší několik úkolů: řidiči (lehčeji řídit zaměstnanci), reputace (získávání významu na trhu) a korporativní (zlepšení firemní kultury).[Aminov, 2013, s.70]

Z ekonomického hlediska, etický kodex je soubor určitých norem v kolektivu, kterých musí dodržovat každý zaměstnanec. Etický kodex reguluje mezilidské vztahy ve firmě. Hlavním úkolem vytvoření kodexu je formování pozitivního vztahu k firmě. Jiný důležitý úkol takového dokumentu je pomoc každému zaměstnanci v kolektivu v rámci „správného“ chování vůči kolegům nebo klientům. Ještě jeden úkol etického kodexu je ulehčení řízení kolektivu v celku: kdy zaměstnanci vědí co a jak musí dělat, dodržují jediné standardy obsluhování. Řízení takovou firmou je značně jednodušší, než tou chaotickou.

V dnešní době existuje dvě varianty etického kodexu: profesní, napsaný pro zaměstnance jakékoli profese a korporativní, který spojuje a reguluje chování všech členů kolektivu.

Jakožto příklad profesního kodexu je možné uvést etický kodex pro lékaře – Hippokratova přísaha. Existují kodexy etiky v prostředí žurnalistů, psychoterapeutů, soudců, advokátů, sociálních pracovníků a jiných profesí. Každé z těchto profesních kodexů plní důležité úkoly – formování důvěry k profesi ze strany klientů a zvyšování statusu a povahy v povolání.

Obvykle etické kodexy firem se skládají ze dvou částí: ideologická, v které se popisují cíle a úkoly firmy, a standardní (normativní), která obsahuje konkrétní normy chování uvnitř kolektivu.

V profesních kodexech etiky ideologická část může chybět. Dokument může obsahovat jenom popis etických norem profese a stanovené chování zaměstnanců v obtížných situacích. [studme.org]

PRAKTICKÁ ČÁST

Cíle práce

Cílem praktické části bylo zjistit: jak společnost Vodafone používá etický kodex společnosti a porovnat to, a jak se dodržují etická pravidla v České republice a na Ukrajině. V této části jsem provedla kvantitativní výzkum na deseti pobočkách Vodafone v Praze a na Ukrajině, konkrétně v Kyjevě. Tyto pobočky jsem zvolila náhodně. Poskytovala jsem pracovníkům poboček dotazník, který by oni měli vyplnit. Průzkum, který jsem prováděla byl pro mě velmi zajímavý. Na pobočkách byli přátelské pracovníky. Když jsem přišla k nim s dotazníkem, rádi odpovídali mně na otázky.

- Sběr dat v Praze proběhl v období 3. 12.- 27.12. roku 2018. Na otázky průzkumu odpovědělo 50 respondentů.
- Aby provést průzkum ve Kyjevě musela jsem letět na Ukrajinu. Sběr dat proběhl v období 4. 02.- 17.02. roku 2019.
- Dotazník se skládá z 6 otázek přeložených do 2 jazyků (do češtiny a ruštiny).

4 Společnost Vodafone

Mobilní síť Vodafone byla založena ve Velké Británii. V roce 2001 společnost Vodafone uskutečnila první hovor s použitím technologie 3G, což byl první hovor v britské síti. Dalším krokem bylo pořizování menších operátorů v jiných zemích. Uskutečněním tohoto kroku tedy firma se zaměřila na vlastní expanzi. V roce 2005 Vodafone vstoupil do českého trhu. [mobinfo.cz]

Společnost Vodafone Group Plc. je stoprocentním vlastníkem Vodafone Czech Republic. [srovnanioperatoru.cz]

Mezi světovými mobilními operátory Vodafone je na druhém místě. Na konci roku 2011 síť Vodafone se používala ve 30 zemích, a ještě v 40. zemích spolupracovala s místními partnerskými sítěmi. V této době počet zákazníků společnosti Vodafone dosáhl 439 milionů. [vodafone.ua]

V současné době síť Vodafone je na třetím místě v Česku a počet zákazníků dosahuje 3,3 milionů. [vodafone.cz]

Vodafone se stará o mladé lidi. Provádí s mladými lidmi rozmanité společenské akce na bázích univerzit a různých komerčních společnostech. Zároveň provádí akce podporující technickou studii dívek. Nejlepší studenti mají možnost projít školení v České republice a mohou se stát zaměstnanci Vodafone. [vodafone.cz]

Společnost Vodafone podporuje výzkum a vývoj v oblasti síťové bezpečnosti. Spolupracuje s takovými firmami jako In-Generation a e-Bezpečí. Zároveň poskytuje kurz věnovaný predikci rizikového chování na internetu.

Vodafone se snaží se starat o planetu. Zaměstnanci společnosti Vodafone jsou odpůrci spotřeby jednorázových plastů. Dříve spotřebovali přes 3000 plastových kelímku měsíčně ve firemní kavárně. Teď každý zaměstnanec má možnost půjčit hrnek. Vodafone zasloužila hodně cen a certifikátů. Například má pět cen „Top Odpovědná Firma“. V roce 2018 navíc získala vítězství v kategorii TOP odpovědná firma v diverzitě. Vodafone má strategii se zaměřovat na všechny hlavní oblasti diverzity: generační, LGBT a na zdravotně znevýhodněné osoby.

4.1 Kodex společnosti Vodafone

- Kodex etického nákupu
- Protikorupční kodex
- Obchodní principy
- Kodex bezpečnosti a ochrany zdraví pro práci
- Kodex ochrany životního prostředí pro partner
- Kodex Business Continuity
- Kodex ochrany informací pro partnery[vodafone. cz]

4.2 Pravidla chování společnosti Vodafone

- Zpráva od generálního ředitele
- Proč mají pravidla chování
- Obchodní zásady
- Chování jednotlivce
- Dodržování zákona
- Komunikace
- Zaměstnanci
- Oddělení společnosti [vodafone.com]

Zpráva od generálního ředitele

„Být obdivovaných společností není pouze o naší výkonnosti a úspěších, je to rovněž o chování odpovědným, etickým a zákonným způsobem.“- generální ředitel Vodafone Group Vittorio Colao. Na začátku kodexu je uveden proslov ředitele společnosti, který obsahuje důvody stanovení kodexu a povolání k zaměstnancům. Ve společnosti funguje jednání v duchu Vodafone Way – jsou to klíčové hodnoty práce společnosti.

Proč mají Vodafone pravidla chování

Dokument obsahuje pravidla chování, které musí dodržovat každý jednotlivce pracující pro Vodafone: zaměstnanci, řediteli, smluvní partneři, dceřiné společnosti, společnosti typu joint venture a dodavatelé. Pokud někdo nebude dodržovat pravidla chování bude propuštěn.

Ve společnosti existuje pravidlo, že pokud někdo neví, jak správně se zachovat v jakékoliv situaci, musí odpovědět na několik otázek. Například - „Je to legální?“, nebo „Mám z toho dobrý pocit? Jednáme upřímně?“ jinak „Jak se budu cítit později po té situaci?“

Obchodní zásady

Kodex zahrnuje pravidla a normy chování jednotlivce, dodržování zákonů, jak se společnost pečuje o zdraví a bezpečnosti zákazníků, zaměstnanců, partnerů. Prozkoumána finanční integrita, veřejná politika, komunikace s investory a zákazníky. V dokumentu je uvedeno, jak se chovat vůči zaměstnancům a kolegům. Můžeme také dozvědět o spolupráci s obcemi a společnostmi a zároveň chování vůči životnímu prostředí.

Chování jednotlivce

Společnost Vodafone se stará o poskytnutou informaci jejími zákazníky. Zaměstnanec musí na konci dnu vypnout počítač. Heslo od počítače nesmí nikomu sdělovat ani nikam nesmí jej zapisovat. Musí chovat opatrně při otevírání stránek z neznámých příloh a používat pouze autorizovaný software. Pokud někdo pracuje doma, pak nikdo nesmí mu posílat žádnou informaci na soukromý e-mail. Zaměstnanec nesmí nikomu půjčovat svou přístupovou kartu.

Pokud někdo ze zaměstnanců má další povolání, musí o tom oznámit svému manažerovi.

Společnost má několik pravidel, které se týkají střetu zájmů a které musí být projednány zaměstnancem při nástupu do práci. A to:

- obchodní činnost, která teoreticky bude snižovat věnování práci

- přijetí někoho z příbuzných do společnosti Vodafone
- přijetí politicky významného člověka do společnosti Vodafone
- využívat ovlivňující práci dodavatele, zákazníka nebo konkurenta ve svém osobním zájmu
- nikdo nesmí používat zdroje společnosti Vodafone v politickém zájmu

Co se týká darů a pohoštění, zaměstnanec by neměl dávat nebo přijímat dar nebo pohoštění nepřiměřené hodnoty během výběrového řízení a určitě žádat o tom. Neměl by také dávat nebo přijímat jakoukoliv hotovost nebo ekvivalent hotovosti.

Při cestování od každého zaměstnance společnost očekává dodržování pravidla cestování a výdajů, rezervace hotelů, přičemž třídu cestování musí schválit seznam společnosti. Musí zároveň poskytovat platné doklady.

Dodržování zákonů

Každý zaměstnanec má interní informace, což jsou informace, které nejsou veřejně dostupné. Dostupná jenom tím lidem, kteří pracují pro společnost Vodafone.

Zaměstnanec nesmí nakupovat, prodávat cenné papíry společnosti a předávat třetím stranám interní informace. Jinak se to považuje za trestný čin.

Aby společnost Vodafone mohla chránit soutěžní právo, zaměstnanec musí dodržovat některá pravidla: nesmí sdělovat jakoukoliv informaci konkurentům, skládat smlouvy s konkurenty o stanovení cen produktů, o rozdělení klientů a trhu mezi sebou.

Co se týká úplatkářství a nevhodné platby, společnost Vodafone se tomu brání. Od zaměstnanců se očekává, že budou chovat opatrně při přijímání darů nebo pohoštění a budou jistí, že dar je povolený zákonem.

Komunikace

Svým zaměstnancům Vodafone oznamuje důležitou informaci rychle a jasně. Neformální komunikace ve firmě také musí být vždy profesionální. Zaměstnanci vždy mají dostat souhlas od „External Communications nebo Investor Communications Policy Standard“, pokud chtějí dávat komentáře jménem společnosti.

Zaměstnanci mají chápat, že interní a externí komunikace byla profesionální, že všechny zprávy byli ukázány včas a že na potřebu byly schváleny. Při nošení oblečení Vodafone, spolupracovníci se musí chovat profesionálně. Nemají dávat žádné zprávy, které mohou špatně zapůsobit na reputaci společnosti. Musí udržet jakoukoliv informaci společnosti v tajemství. Beze schválení nesmí zaměstnanci rozhlašovat finanční informace a informace o produktech či službách.

Zaměstnanci

Společnost Vodafone usiluje o podporu stejných příležitosti. Cílem vedení je vytvoření volné atmosféry v kolektivu, ve které všichni respektují navzájem. Vedení nedovoluje žádnou formu diskriminace (například věk, pohlaví, zdravotní postižení). Netoleruje se dětská práce. Všichni mají možnost oznámit kterýkoliv problém vzniklý v kolektivu. Zaměstnanci v případě vzniklého problému v kolektivu mohou zavolat na externí linku, promluvit se se svým nadřízeným nebo projednat tento problém s uraženými osobami. Proti tomu, kdo bude obtěžovat a trápit jiné, budou uplatněny právní opatření.

Od zaměstnanců se očekává, že budou dodržovat obchodní pravidla a firemní kulturu společnosti Vodafone. Očekává se také, že zaměstnanci mají znát své povinnosti, které stanovuje stát. Zaměstnanci se mají zacházet se svými kolegy slušně. Pokud budou cítit něco, co je trápí, pak to mohou oznámit na Speak Up linky nebo vedoucímu svého týmu.

Zakázáno použití, prodej nebo distribuci zakázaných látek, neboť toto může přivést k velmi nepříjemným následkům. Společnost snaží pomoci lidem, kteří mají problém s alkoholem nebo drogami. Od zaměstnanců se očekává, že nikdy nebudou pracovat pod vlivem drog nebo alkoholu, že budou nahlašovat vedoucímu svého týmu, pokud vědí o tom, že kolega používá alkohol nebo drogy. Při cestování musí zaměstnanci seznámit s místními právními předpisy, kulturou a zvyky.

Oddělení společnosti

Cílem společnosti Vodafone je zlepšení života poskytnutím produktů a služeb, a proto zaměstnanci mají chovat zodpovědně, aby se udržovala důvěra společnosti k nim.

Zaměstnanci mají respektovat místní kulturu a tradice. Oni by měli být schopni odpovědět na otázky, jestli jiná oddělení mají nějaké obavy ohledně rozmístění sítě.

Nadace Vodafone vždy pomáhá i sponzoruje oddělení společnosti nebo komunity, se kterými spolupracuje. Jsou respektovány mezinárodní listina lidských práv a pravidla, která jsou prohlášena Mezinárodní organizací práce (MOP). Tato organizace se zabývá rozepisováním základních práv při práci. Společnost Vodafone slíbila, že bude dodržovat obecné zásady OSN v oblasti podnikání a lidských práv v průběhu provozování.

4.3 Stanovení výzkumných otázek

Otázka číslo 1:

Více než 80 % pracovníků budou respektovat své kolegy v České republice i na Ukrajině.

Otázka číslo 2:

Více než 70 % zaměstnanců se nikdy neseťkávali s korupcí v ČR. Aspoň 50 % na Ukrajině.

Otázka číslo 3:

Aspoň 50 % pracovníků nebudou poskytovat přístup do svého pracovního informačního systému na Ukrajině a v České Republice.

Otázka číslo 4:

Aspoň 30 % vědí co jsou to zásady konkurence v České Republice a na Ukrajině.

Otázka číslo 5:

Aspoň 40 % zaměstnanců ne porušovaly etický kodex v České Republice a na Ukrajině.

Otázka číslo 6:

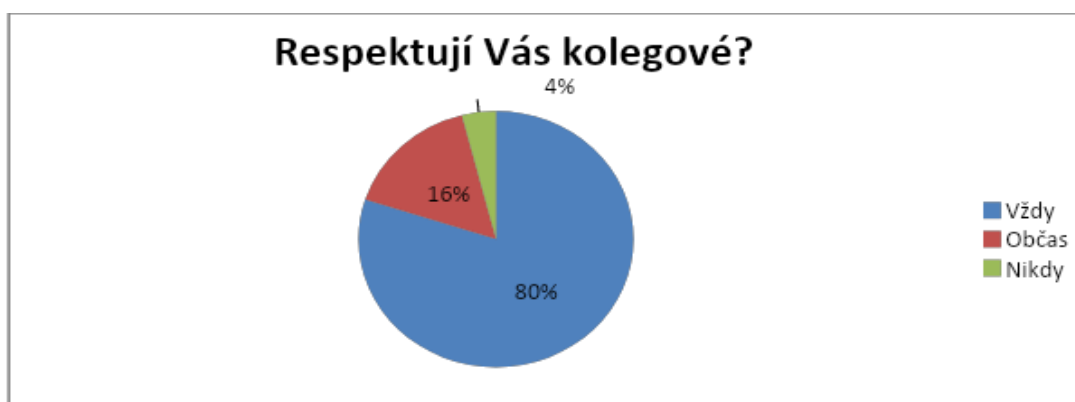
Více než 90 % poboček nebudou mít zaměstnance mladší 18 let.

Graf č.1 Respektují Vás kolegové? (ČR)



Zdroj: Vlastní šetření

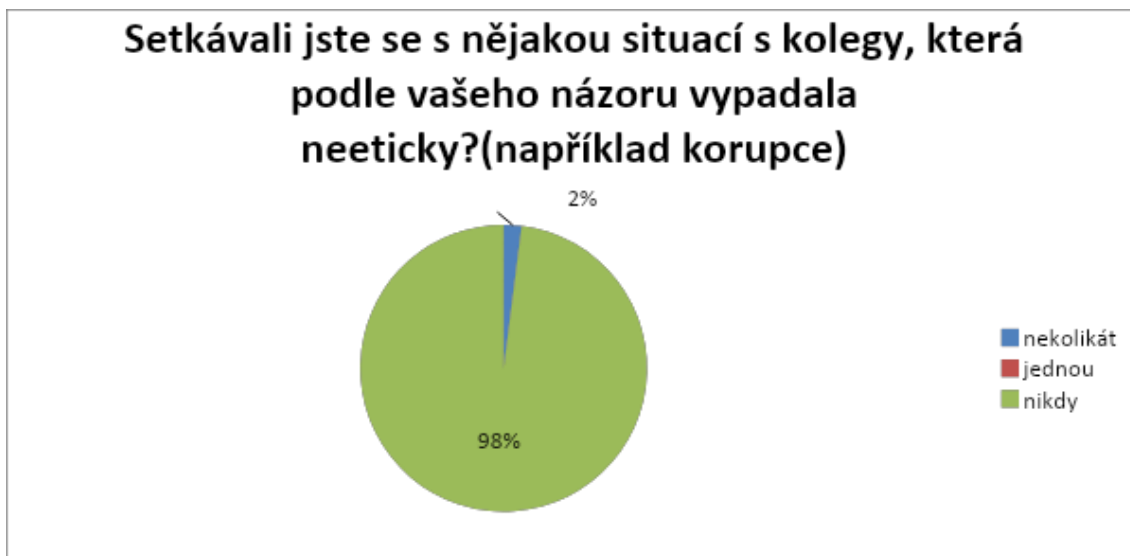
Graf č.2 Respektují Vás kolegové? (UK)



Zdroj: Vlastní šetření

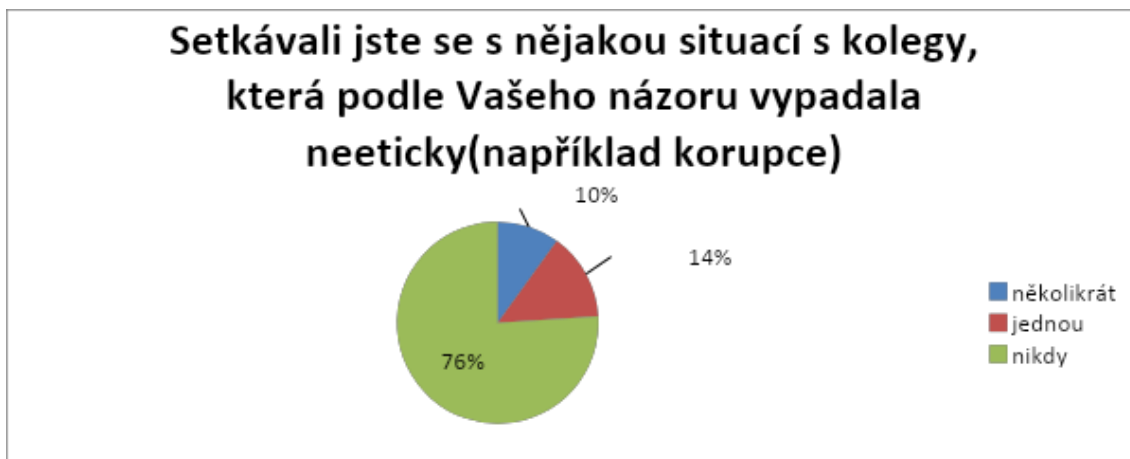
Při provedení výzkumu bylo zjištěno, že v České republice většina zaměstnanců je dobře vychována a respektuje své kolegy. Obrázek č. 1 potvrzuje tento výzkum. 84 % pracovníků vždy sledují pravidla kodexu o respektování svých kolegů. Výzkum na Ukrajině ukázal, že většina zaměstnanců taky respektuje své kolegy. Na obrázku č. 2 je ukázáno, že 80 % zaměstnanců se vždy respektují navzájem, což o 4 % méně než v ČR. To ale je také dobrý výsledek.

Graf č. 3 Setkávali jste se s nějakou situací s kolegy, která podle vašeho názoru vypadala neeticky?(například korupce) (ČŘ)



Zdroj: Vlastní šetření

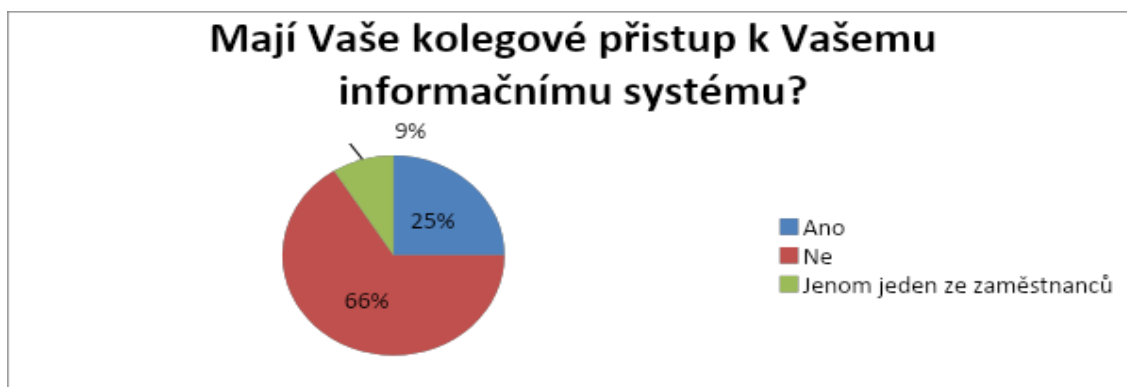
Graf č.4 Setkávali jste nějakou situací s kolegy, která podle Vašeho názoru vypadala neeticky? (například korupce) (UK)



Zdroj: Vlastní šetření

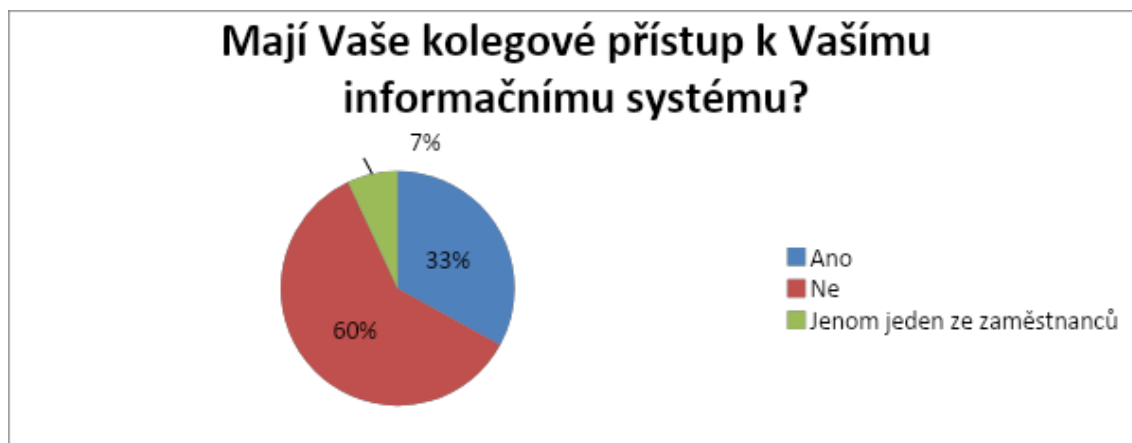
Graf č. 3 vidíme pozitivní výsledek. Průzkum ukázal, že na pobočkách Vodafone skoro nikdo se neseťkával s neetickou situací spojenou s korupcí. Podle odpovědí pracovníků je stanoveno, že na Ukrajině 9 % zaměstnanců pozorovali podobnou situaci. Z toho vyplývá úsudek, že na Ukrajině četnost výskytu korupčních jednání je vyšší, než v České republice.

Graf č.5 Mají Vaše kolegové přístup k Vašemu informačnímu systému? (ČR)



Zdroj: Vlastní šetření

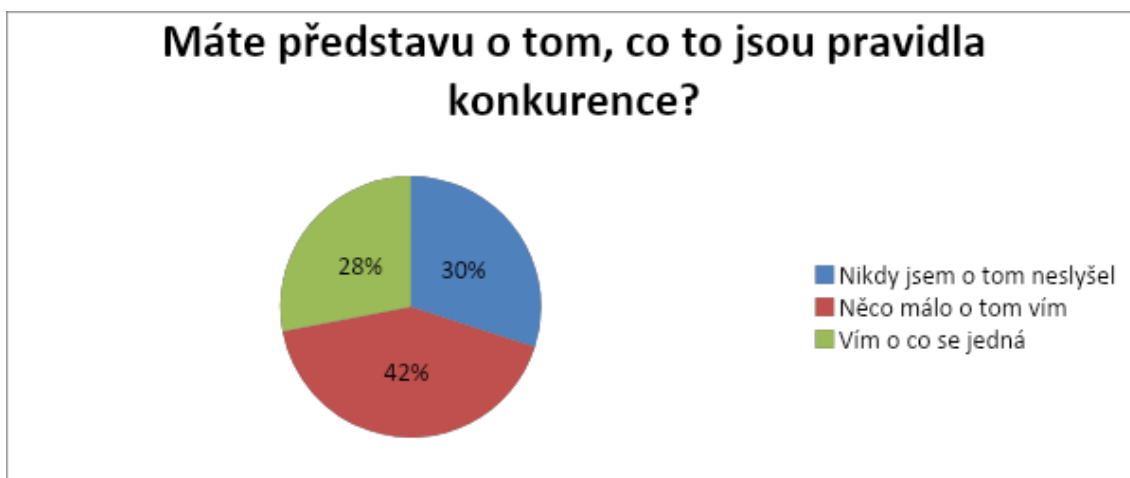
Graf č.6 Mají Vaše kolegové přístup k Vašemu informačnímu systému? (UK)



Zdroj: Vlastní šetření

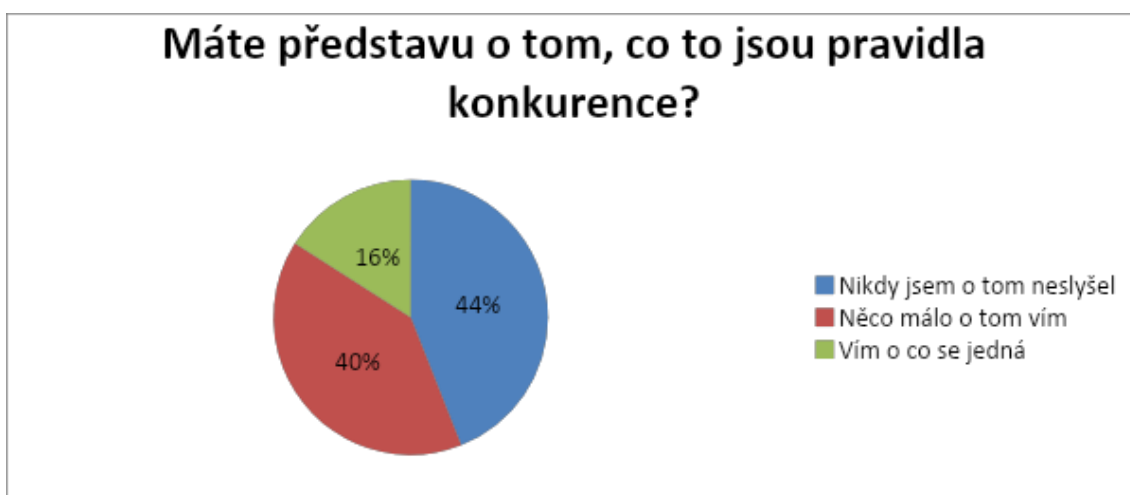
V kodexu společnosti Vodafone je napsáno, že nikdo nemůže mít přístup k informačnímu systému. Ale obrázek č. 5 popisuje, že 34 % pracovníků v České republice odpověděli, že k jejich systému někteří kolegové mají přístup. Takže autorka udělala závěr, že někdo nedodržuje pravidla společnosti. Na Ukrajině je situace skoro stejná. Z výzkumu vyplynulo, že 40 % zaměstnanců prozrazují svůj informační systém.

Graf č.7 Máte představu o tom, co to jsou pravidla konkurence? (ČR)



Zdroj: Vlastní šetření

Graf č.8 Máte představu o tom, co to jsou pravidla konkurence? (UK)



Zdroj: Vlastní šetření

V této dotazníkové položce bylo zjištěno, že v České republice v pobočkách Vodafone 30 % pracovníků vůbec nevědí o pravidlech konkurence. Je pravděpodobné, že v této otázce mohou udělat chybu. Na Ukrajině toto procento je vyšší o 14 %, jak ukazuje obrázek č. 8. Autorka myslí, že tato pravidla jsou velmi důležitá pro jakoukoliv firmu. Pokud zaměstnanci budou vědět, jak používat pravidla konkurence, nikdo nebude mít možnost dostat se k tajné informaci společnosti.

Graf č.9 Dodržují všichni zaměstnanci etický kodex společnosti? (ČR)



Zdroj: Vlastní šetření

Graf č.10 Dodržují všichni zaměstnanci etický kodex společnosti? (UK)

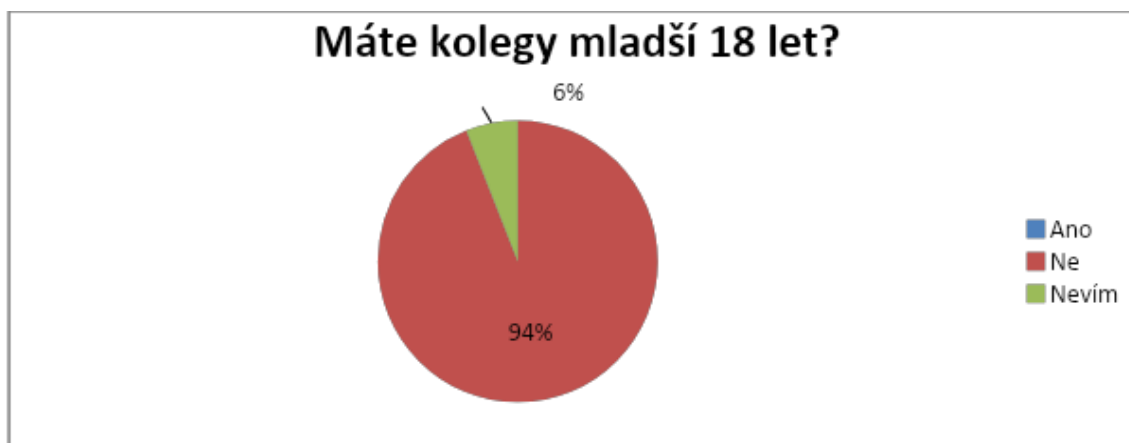


Zdroj: Vlastní šetření

V této položce bylo důležité zjistit jaké procento zaměstnanců porušují etický kodex společnosti. V České republice výsledek ukázal, že 68 % pracovníků vůbec ne porušovali kodex, ale se objevilo, že 32 % zaměstnanců alespoň jednou nedodržovali etická pravidla kodexu.

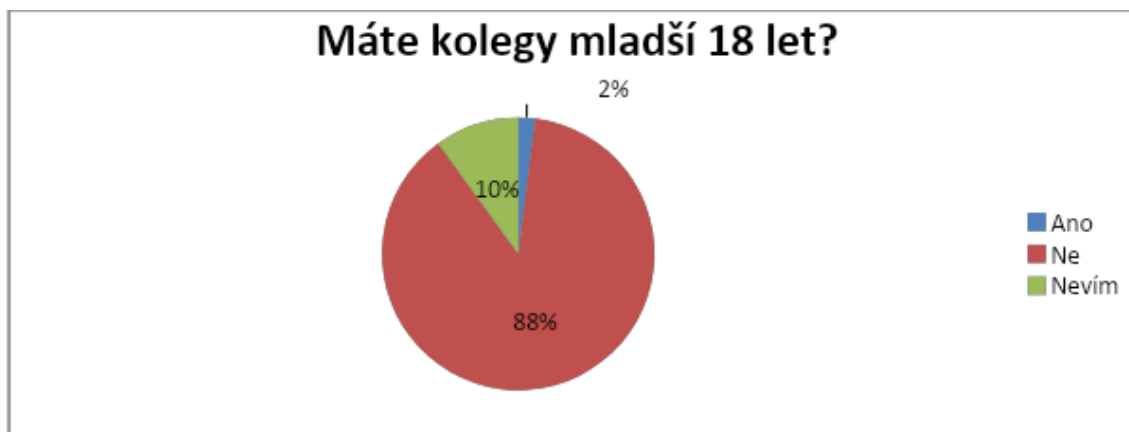
Na Ukrajině tento poměr je nižší. Jenom 54 % pracovníků společnosti nikdy ne porušovaly etický kodex. Autorka nemůže udělat negativní úsudek z těchto odpovědí, protože každý má právo na chybu.

Graf č.11 Máte kolegy mladší 18 let? (ČR)



Zdroj: Vlastní šetření

Graf č. 12 Máte kolegy mladší 18 let? (UK)



Zdroj: Vlastní šetření

Odpověď na tuto otázku dává zjistit, že v pobočkách Vodafone nepracují zaměstnanci mladší 18 let. Na obrázku č 12. je ukázáno, že 94 % pracovníků odpověděli odmítavě. Na Ukrajině toto procento je menší – 88 %. 10 % z nich nevědí, jestli pracují s nimi kolegy mladší 18 let nebo ne, takže závěr může být pozitivní.

4.4 Vyhodnocení výzkumných otázek:

Výzkumná otázka číslo 1:

Více než 80 % pracovníků budou respektovat své kolegy v České republice i na Ukrajině.

V této položce se předpoklad autorky vyplnil. V České republice 84% odpověděli, že kolegy dodržují pravidla kodexu. Na Ukrajině ten procent je menší - 80 %

Výzkumná otázka číslo 2:

Více než 70 % zaměstnanců se nikdy nesetkávali s korupcí v ČR. Aspoň 50 % na Ukrajině.

V této položce se také předpoklad autorky potvrdil. V České republice byl velmi dobrý výsledek -98 % zaměstnanců se nikdy nesetkával s korupcí. Na Ukrajině ten procent je menší- 76%. Ale autorka myslí, že to není špatný výsledek.

Výzkumná otázka číslo 3:

Aspoň 50 % pracovníků nebudou poskytovat přístup do svého pracovního informačního systému na Ukrajině a v České Republice.

Jak bylo už řečeno, v kodexu je napsáno, že nikdo nemůže mít přístup k informačnímu systému svého kolegy. Ale autorka předpokládá, že v pobočkách mohou pracovat kamarády nebo přáteli(přítelkyni), a proto ten výsledek mohl mít aspoň 50% . Ale výzkum ukázal, že v České republice 66% nemají ten přístup, a je to dobrý. Na Ukrajině -60%, je to taky větší procent, než byl ve výzkumné otázce.

Výzkumná otázka číslo 4:

Aspoň 30 % vědí co jsou to zásady konkurence v České Republice a na Ukrajině.

V této položce se předpoklad autorky nepotvrdil. 30 % zaměstnanců v České Republice nikdy neslyšeli o pravidlech konkurence. Z toho výzkumu byli stanoveno, že jenom 28% vědí co to jsou pravidla konkurence. Na Ukrajině vědí jenom 16%.

Výzkumná otázka číslo 5:

Aspoň 40 % zaměstnanců ne porušovaly etický kodex v České Republice a na Ukrajině.

Výsledek této dotazníkové položky je zarážející. Z výzkumného vzorku více než 60 procent dodržují etický kodex v České republice a 54% na Ukrajině.

Výzkumná otázka číslo 6:

Více než 90 % poboček nebudou mít zaměstnance mladší 18 let.

V této položce se předpoklad potvrdil. Kvůli tomu, že 6 % pracovníků v České republice odpověděli, že nevědí kolik let je jejím kolegům, autorka může udělat závěr, že v pobočkách Vodachon nepracují lidé mladší 18 let. Na Ukrajině situace vypadá skoro stejně. Výzkum ukázal, že 10 % nevědí. Takže odpovědi pracovníků na Ukrajině ukázal dobrý výsledek.

ZÁVĚR

První část bakalářské práce byla věnována teoretickému vymezení pojmů používaných v souvislosti s etikou a etikou v podnikatelské činnosti.

V praktické části této bakalářské práce autorka se zaměřila na mezinárodní společnost Vodafone a porovnávala etický kodex firmy v České republice a na Ukrajině.

Autorka začala používat služby Vodafone, když ještě bydlela na Ukrajině a pokračuje používat je teď v České republice. Společnost Vodafone poskytuje výhodné služby pro studenty, což velmi vyhovuje. Společnost Vodafone má velmi dobré hodnocení mezi jinými mobilními sítěmi, a proto autorka chtěla dozvědět, jestli dodržuje společnost etický kodex nebo ne.

Před tím, než začala svůj výzkum, autorka důkladně prozkoumala kodex firmy, který je dostupný na oficiálních webových stránkách společnosti. S popisem etického kodexu je možné se seznámit na začátku praktické části, protože to bylo jedním z cílů této práce. Na základě kodexu autorka zpracovala otázky proto, aby se vyskytla možnost provést dotazování zaměstnanců této společnosti. Aby získala dobrý výsledek, na to ji stačilo dva měsíce. Na otázky odpověděli kolem 100 lidí ve dvou zemích. Ve všech pobočkách Vodafone k dotazníku se projevíly velmi ochotně.

Po získání odpovědí autorka může udělat závěr, že společnost Vodafone se ve dvou zemích snaží dodržovat etický kodex. Je jí líto, že na Ukrajině vyskytují korupční jednání. Je to malé procento, avšak toto procento existuje. Jedna z otázek byla - „Dodržují všichni zaměstnanci etický kodex společnosti?“. Hodně zaměstnanců odpověděli, že někdo nedodržuje. Autorka myslí, že každý člověk má právo na chybu a může jenom jednou porušit pravidlo kodexu. Jinak pokud zaměstnanec se bude dopouštět takové chyby pravidelně, pak v takovém případě chová neslušně. Autorka myslí, že svůj cíl, který ona se na začátku práce stanovila v podobě rozboru základních pojmů etiky a stanovení cílů etického kodexu, splnila. Výzkum v praktické části má pozitivní výsledky. Ale pokud společnost chce, aby se u ní zůstala dobrá reputace, musí zlepšovat svou úroveň a žádat své zaměstnance, aby dodržovali etický kodex.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

Seznam použitých českých zdrojů

HENRIKSEN, Jan-Olav a VETLESEN, Arne Johan. *Blizké a vzdálené: etické teorie a principy práce s lidmi*. Překlad Miluše Juříčková. 1. vyd. Brno: Sdružení Podané ruce, 2015. 215 s.

ISBN 80-85834-85-5

KACETL, Jaroslav. *Obchodní a podnikatelská etika*. 1. vyd. Hradec Králové:

Gaudeamus, 2011. 98 s. ISBN 978-80-7435-095-5

MLČOCH, Jan. *Malá ekonomická encyklopedie*. 3. dopl. vyd. Praha: Linde, 1997. 197 s.

ISBN 80-7201-055-7

PUTNOVÁ, Anna a SEKNIČKA, Pavel. *Etické řízení ve firmě: nástroje a metody: sociální audit*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 166 s. ISBN 978-80-247-1621-3

RICH, Artur. *Erika hospodářství. Sv. 2, Sociálně-etický pohled na tržní, plánované a světové hospodářství*. Překlad Břetislav Horyna. 1. vyd. Praha, 1994. 375 s. ISBN: 80-85241-62-5

SEKNIČKA, Pavel a PUTNOVÁ, Anna. *Etika v podnikání a hodnoty trhu*. 1. vyd. Praha: Grada, 2016. 200 s. ISBN 978-80-247-5545-8

SOKOL, Jan. *Etika, život, instituce: pokus o praktickou filosofii*. Praha: Vyšehrad, 2014. 256 s. ISBN 978-80-7429-223-1

ŠMAJS, Josef, BINKA, Bohuslav a Rolný, Ivo. *Etika, ekonomika, příroda*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012. 192 s. ISBN 978-80-247-4293-9

TROJAN, Jakub S. *Etické vztahy v ekonomice*. Praha: Oikoymenh, 2012. 215 s. ISBN 978-80-7298-480-0

Seznam použitých internetových zdrojů

DOLEČEK, Marek. *Podnikový etický kodex aneb další aspekt řízení podniku* [online]. [cit. 2018-12-11] Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/cs/clanky/podnikovy-eticky-kodex-aneb-dalsi-aspekt-rizeni-podniku-87292.html#!&chapter=1>

Historie společnosti Vodafone [online] 2012 [cit. 2019-15-02] Dostupné z: <http://www.mobinfo.cz/hlas-data-telefon-historie-spolecnosti-vodafone/>

KODEXY-VODAFONE.CZ [online],[cit. 2018-12-11] Dostupné z: <https://www.vodafone.cz/kodexy/>

MAGAZIN BOSSTON *Etický kodex a etika podnikání* [online], [cit. 2018-12-11] Dostupné z: <http://bosston.cz/clanek/eticky-kodex-etika-podnikani>

Prodejny Vodafone [online] [cit. 2018-12-11] Dostupné z: <https://www.vodafone.cz/prodejny/>

Pravidla chování společnosti Vodafone [online] [cit. 2019-15-02] Dostupné z: <https://www.vodafone.com/content/dam/group/about/downloads/code-of-conduct/Czech-Code-of-Conduct.pdf>

Srovnání operátorů [online] [cit. 2019-15-02] Dostupné z: <https://srovnanioperatoru.cz/>

URBAN, Jan. *Jak vytvořit etický kodex organizace* [online] 2011 [cit. 2018-15-12] Dostupné z: <https://kariera.ihned.cz/c1-53354960-jak-vytvorit-eticky-kodex-organizace>

Специфика этических кодексов [online] [cit. 2019-15-02] Dostupné z: https://studme.org/1780022619301/etika_i_estetika/spetsifika_eticheskikh_kodeksov

Этика бизнеса [online] 2008 [cit. 2018-15-12] Dostupné z: <https://cyberleninka.ru/article/v/etika-biznesa-1> Иванов

Этические ценности бизнеса и компоненты этического решения [online] 2006 [cit. 2018-15-12] Dostupné z: <https://creativeconomy.ru/lib/1680>

SEZNAM GRAFŮ

Seznam grafů

Graf 1: Respektují Vás kolegové?(ČR).....	33
Graf 2: Respektují Vás kolegové?(UK).....	33
Graf 3: Setkaváli jste s nějakou situací s kolegy, která podle Vašeho názoru vypadala neeticky například korupce?(ČR).....	34
Graf 4: Setkaváli jste s nějakou situací s kolegy, která podle Vašeho názoru vypadala neeticky například korupce?(UK).....	34
Graf 5: Mají Vaše kolegové přístup k Vašimu informačnímu systému?(ČR).....	36
Graf 6: Mají Vaše kolegové přístup k Vašimu informačnímu systému?(UK).....	36
Graf 7: Máte představu o tom, co to jsou pravidla konkurence?(ČR).....	37
Graf 8: Máte představu o tom, co to jsou pravidla konkurence?(UK).....	37
Graf 9: Dodržují všichni zaměstnanci etický kodex společnosti?(ČR).....	38
Graf 10: Dodržují všichni zaměstnanci etický kodex společnosti?(UK).....	38
Graf 11: Máte kolegy mladší 18 let?(ČR).....	40
Graf 12: Máte kolegy mladší 18 let?(UK).....	40

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha A – Dotazník v češtině.....	I
Příloha B – Dotazník v ruštině.....	II

Příloha A – Dotazník

- 1) Respektuji Vás kolegové?**
 - a) Vždy
 - b) Občas
 - c) Nikdy
- 2) Setkávali jste s nějakou situací s kolegy, která podle vašeho názoru vypadala neeticky?(například konkurence)**
 - a) Několikrát
 - b) Jednou
 - c) Nikdy
- 3) Mají Vaše kolegové přístup k Vašemu informačnímu systému?**
 - a) Ano
 - b) Ne
 - c) Jenom jeden ze zaměstnanců
- 4) Máte představu o tom, co to jsou pravidla konkurence?**
 - a) Nikdy jsem o tom neslyšel
 - b) Něco málo o tom vím
 - c) Víím o co se jedná
- 5) Dodržují všichni zaměstnanci etický kodex společnosti?**
 - a) Ano, všichni
 - b) Nikdo nedodržuje
 - c) Několik zaměstnanců nedodržuje
- 6) Máte kolegy mladší 18 let?**
 - a) Ano
 - b) Ne
 - c) Nevím

Příloha B – dotazník v ruštině

- 1) Уважают ли Вас коллеги?**
 - a) Всегда
 - b) Иногда
 - c) Никогда
- 2) Встречалась ли Вам ситуация среди Ваших коллег, которая по вашему мнению выглядела неэтично?(например коррупция)**
 - a) Несколько раз
 - b) Однажды
 - c) Никогда
- 3) Есть ли у Ваших коллег доступ к вашей информационной системе?**
 - a) Да
 - b) Нет
 - c) Только у одного из коллег
- 4) Знаете ли Вы, что такое правила конкуренции?**
 - a) Никогда об этом не слышал
 - b) Что-то знаю об этом
 - c) Знаю о чём идёт речь
- 5) Все ли коллеги придерживаются этического кодекса организации?**
 - a) Да, все
 - b) Никто не придерживается
 - c) Несколько коллег не придерживаются
- 6) Работают ли у Вас коллеги младше 18 лет?**
 - a) Да
 - b) Нет
 - c) Не знаю

BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

Jméno autora: Bondarenko Kseniia

Obor: EHS

Forma studia: prezenční

Název práce: Etika v podnikání

Rok: 2019

Počet stran textu bez příloh: 43

Celkový počet stran příloh: 49

Počet titulů českých použitých zdrojů: 9

Počet internetových zdrojů: 11

Vedoucí práce: PhDr. Pavel Beňo