

5. ¹ Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Закон України від 8 вересня 2005 р. № 2866-ІУ URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2866-15#Text>

6. ¹ Про протидію торгівлі людьми: Закон України від 20 вересня 2011 р. № 3739-VI. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3739-17#Text>

7. ¹ Про вдосконалення роботи центральних і місцевих органів виконавчої влади щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків: Указ Президента України від 26 липня 2005 р. №1135/2005. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1135/2005#Text>

8. ¹ Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 р.: постанова Кабінету Міністрів України від 27 грудня 2006 р. № 1834 URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1834-2006-п#Text>

9. ¹ Про затвердження Державної соціальної програми забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків на період до 2021 р.: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 квітня 2018 р. № 273. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/273-2018-п#Text>

а. ¹ Про проведення гендерно-правової експертизи: Постанова Кабінету Міністрів України від 12 квітня 2006 р. № 504. URL.: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/997-2018-п#Text>

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-351-7-130>

ЩОДО ПИТАННЯ ЕТИЧНОГО КОДЕКСУ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ

Перцова Т. С.

*аспірантка кафедри правознавства
юридичного факультету*

*Східноукраїнського національного університету
імені Володимира Даля*

Етичний кодекс – це письмовий, офіційний документ, що складається з моральних стандартів і рекомендацій, покликаних допомогти керувати поведінкою працівників або компаній. Етичні кодекси є поширеним явищем через їхню передбачувану важливість для організацій і досліджень. Згідно з дослідженням Центру ділової етики, проведеним у 1992 році, понад 90 відсотків великих корпорацій мають етичні кодекси, що значно більше, ніж приблизно 40 відсотків великих корпорацій, які повідомляли про наявність етичних кодексів у 1950-х роках [1]. Треба також наголосити на важливості етичних

кодексів для дисципліни праці, оскільки дисципліна праці є невід'ємним елементом будь-якої колективної праці, і в свою чергу сприяє досягненню узгодженості дій окремих осіб та одержання високих показників спільної діяльності [2].

Гордон і Міяке [3] припускають, що такі кодекси поведінки можна використовувати для запобігання та протидії неетичній поведінці (наприклад, хабарництву). Хоча кодекси поведінки та етичні настанови відіграють важливу роль у корпоративному та діловому контекстах, вони можуть мати ще більше значення у дослідницькому середовищі. Кожна наукова галузь або дисципліна має власний набір етичних і професійних настанов або принципів. У межах цих дисциплін етичні настанови відрізняються за деталізацією та змістом. Наприклад, етичний кодекс Американського товариства біохімії та молекулярної біології складається з трьох коротких підрозділів, що містять різні зобов'язання перед громадськістю, іншими дослідниками або студентами. А Етичний кодекс ученого України (схвалений постановою загальних зборів НАН України 15.04.2009 № 2) складається з передмови і семи невеликих розділів.

Кодекси етики та професійні настанови створюються з кількох причин. По-перше, створення кодексів і настанов створює узгоджені нормативні стандарти для дослідників певної галузі. Крім того, кодекси поведінки створюються для того, щоб уникнути юридичних наслідків етичних порушень і сприяти покращенню іміджу в суспільстві [4] або для того, щоб гарантувати, що представники певної галузі підтримують вищі стандарти поведінки, ніж це передбачено законодавством.

Незважаючи на поширеність і важливість кодексів поведінки, дослідження, що вивчають їхню ефективність щодо поведінки, дають неоднозначні результати. Етичні кодекси є ефективними, тобто досягають своєї мети.

Водночас, у своєму дослідженні, проведеному серед студентів-бізнесменів, Клік і Леонард [5] виявили, що етичні кодекси не є достатньо сильним інструментом впливу на етичну поведінку при прийнятті рішень: виявлено слабкий зв'язок між існуванням етичних кодексів та етичною поведінкою, вказуючи на те, що етичні кодекси, і зокрема лідерство, не мають сильного впливу на етичну поведінку, натомість виявивши, що ставлення та розмір організації є кращими предикторами етичної поведінки. Треба констатувати, що зростання кількості і типів етичних порушень у наукових дослідженнях свідчить про те, що етичні кодекси поведінки і професійні настанови не виконують свого призначення. Те, як дослідники сприймають кодекси, важливо для кращого розуміння їхніх сильних і слабких сторін.

Таким чином, Етичний кодекс є важливим інструментом для забезпечення високих стандартів поведінки працівників, сприяючи формуванню культури відповідальності та професійної доброчесності.

Він не лише регулює взаємини між працівниками та роботодавцями, але й забезпечує дотримання основних принципів етики, таких як чесність, справедливість, конфіденційність та повага до прав і свобод інших осіб.

Ефективність етичного кодексу залежить від його чіткості, доступності та відповідності реаліям професійної діяльності. Кодекс має бути живим документом, який адаптується до змін у суспільстві та професійному середовищі. Важливо, щоб працівники не лише знали про існування етичного кодексу, але й розуміли його принципи та активно застосовували їх у своїй повсякденній роботі.

Регулярне навчання та підвищення обізнаності працівників щодо етичних стандартів, а також створення механізмів для анонімного повідомлення про порушення є ключовими елементами успішного впровадження етичного кодексу. Крім того, роль керівництва у демонстрації етичної поведінки не можна переоцінити, оскільки приклад керівників є потужним стимулом для наслідування.

Таким чином, етичний кодекс є не лише набором правил, але й важливим елементом корпоративної культури, що допомагає формувати етичне середовище, підвищує довіру до організації та сприяє її сталому розвитку.

Література:

1. Fulmer, RM. Personnel Administrator. 1969. Ethical Codes for Business; p. 49-57.
2. Кабаченко М. О. Дисципліна праці як правова категорія: спроба визначення поняття / М. О. Кабаченко // Актуальні проблеми права: теорія і практика. - 2012. - № 25. - С. 310-315. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/app_2012_25_39.
3. Gordon K, Miyake M. Business approaches to combating bribery: A study of codes of conduct. Journal of Business Ethics. 2001; 34(3-4):161-173.
4. Ethics Resource Center and The Behavior Research Center. Ethics Policies and Programs in American Business: Report of a Landmark Survey of US Corporations. Washington, D.C: 1990.
5. Cleek MA, Leonard SL. Can corporate codes of ethics influence behavior? Journal of Business Ethics. 1998; 17(6):619-630.