

ГУСЕВ А. М., канд. біол. наук, доцент

АРЛАМОВ О. Ю., канд. техн. наук, доцент

ПРАХОВНИК Н. А., канд. техн. наук

Національний технічний університет України «КПІ імені Ігоря Сікорського»,
м. Київ, Україна

ЕТИЧНИЙ БІЗНЕС – СКЛАДОВА УСПІХУ ТА ГІДНОЇ, БЕЗПЕЧНОЇ ПРАЦІ. НА ПРИКЛАДІ КОРПОРАЦІЇ ЕАТОН

Анотація. Розглянуто важливість в сучасному світі етичної поведінки співробітників організацій. Дана характеристика діяльності компанії Eaton, її принципів чесного ведення бізнесу та надання етиці пріоритетного значення. Розглянути основні підходи до етичного бізнесу та їх використання в моральному кодексі корпорації Eaton. Висвітленні заходи Eaton для створення гідних умов праці та комплексний підхід корпорації до створення культури «нульового проценту нещасних випадків».

Ключові слова: корпорація Eaton, мораль, етика, етика бізнесу, консеквенціалізм, кантіанська етика, цінності, моральний кодекс корпорації Eaton, гідна, безпечна праця.

Abstract. The importance of ethical behavior of organizations employees in the modern world is considered. This describes Eaton's operations, its principles of fair conduct and the prioritization of ethics. Consider the basic approaches to ethical business and their use in Eaton's code of conduct. Eaton's measures to create decent working conditions and the corporation's comprehensive approach to creating a culture of «zero accident rate» are highlighted.

Keywords: Eaton corporation, morality, ethics, business ethics, consequentialism, Kantian ethics, values, moral code of Eaton corporation, decent, safe work.

Компаній, які працюють в «проблемних» країнах, стикаються зі складнощами, щоб дотримуватися моральної, етичної поведінки. Це пов'язано з тим, що часто в цих країнах норми законодавства суперечать один одному. Дуже поширена ситуація, коли прийняті норми поведінки не співпадають з діючим правовим ре-

гулюванням. Адам Сміт наполягав на дотриманні певних правил, без яких «невидима рука» ринку не буде діяти належним чином. «Торгівля і мануфактурна промисловість рідка можуть процвітати тривалий час в державі, яка не користується правильним відправленням правосуддя, де населення не відчуває себе забезпеченим у володінні своєю власністю, де сила договорів не підтримується законом і де немає впевненості в тому, що влада держави регулярно змушує сплати боргів тих, хто в змозі їх сплатити» [1].

Компанії, які прагнуть бути на рівні міжнародних вимог, бути конкурентоспроможними, приймають різні етичні, моральні кодекси, стандарти корпоративної поведінки, які дуже часто ґрунтуються на Принципах корпоративного управління, розроблених ОЕСР (Організація економічного співробітництва і розвитку).

Дуже часто корпорації, в випадку виявлення не етичної їх поведінки, виправдовуються, посилаючись на теорію «гнилих яблук» (англ. **bad apples**). Аналогічно з нашим поняттям паршивої вівці. Корпорації пояснюють свої етичні проблеми лише не моральною поведінкою лише кількох співробітників. Таким чином, нібито не треба шукати причини в самій організації, її культурі, цінностях.

Неетичної поведінки може сприяти сама культура організації. В першу чергу це система мотивацій, стимулююча «короткострокове» мислення, націленість на отримання результату за всяку ціну. існує безліч і менш формальних і навіть невидимих сигналів, які заохочують неетичну поведінку. Більшість працівників навіть не замислюються про етичну оцінку своєї поведінки, адже бос чекає від них результату. Компанії повинні взяти на себе відповідальність за поведінку своїх співробітників і свідомо формувати етичну середу [2].

Слово «етика» походить від грецького *ethos*, що означало «вдача, звичай». початковим значенням цього поняття було спільне житло і правила, породжені гуртожитком. Потім етика стала частиною філософської науки. Вона вивчає норми моралі і моральності, їх сутність, функції, закони розвитку і роль в суспільному житті. Етика також означає систему норм моральної поведінки людини або соціальної групи (громадської чи професійної).

Якщо ми говоримо «етика бізнесу» або «ділова етика», то розуміємо під цим або дослідження етичних питань в цій спеціалізованій сфері людської діяльності (бізнес, підприємництво), або правила, які застосовуються у бізнесі. Ці норми і правила засновані на базових загальнолюдських цінностях, і особливості ділової практики в різних країнах.

Прикладом компанії, яка побудувала свою діяльність на чітко виписаних етичних принципах є корпорація Eaton.

Eaton — світовий лідер в галузі управління енергією. Компанія прагне підвищувати якість життя людей і навколишнього середовища за допомогою інноваційних технологій і послуг. Енергозберігаючі рішення, які розроблені компанією допомагають її клієнтам керувати електричною, гідравлічною та механічною енергією більш надійними, раціональними, ефективними, безпечними і екологічними способами. Обсяг продажів Eaton в 2019 році склав \$ 21,4 млрд. Компанія Eaton нараховує близько 97 000 співробітників і продає продукцію клієнтам більш ніж в 175 країнах.

Компаніє бере свій початок в 1911 році. Інженер Вигто Торбенсен, який розробив і запатентував задній міст вантажного автомобіля на зубчастому приводі і молодий бізнесмен Джозеф Ітон, який раніше займався продажом одягу, заснують Torbensen Gear and Alexe Company, що стала попередницею Eaton Corporation. Компанія завжди диверсифікувала свою діяльність. Вона покупала виробництва, як успішні, так і не дуже і завдяки своєму менеджменту, виводила їх в лідери світового виробництва. Розглядаючи розвиток компанії Eaton можна виділити дві основних складових політики розвитку компанії: перший, це диверсифікація своєї діяльності та другий, це міжнародна експансія. Ці дві складові забезпечують головне в діяльності Eaton — бути на передньому краї технологій, впровадження інновацій. Щоб зберегти міцні позиції на високо конкурентних ринках, Eaton завжди приділяла багато уваги дослідницької роботі та інноваціям. Так компанією у 1952 році було розроблено перший автомобільний кондиціонер, доступний середньому покупцеві. Далі були впроваджені в виробництво автоматична трансмісія, гідростатична трансмісія з гідроприводом, а також одна з перших систем повітряних подушок безпеки для легкового автомобіля [3].

Однак, крім диверсифікації своєї діяльності, компанія завжди приділяла велику увагу етичній складовій своєї діяльності. На погляд авторів, в цьому питанні вона випереджувала час, підтримуючи передові, прогресивні зрушення в моралі світового суспільства. Корпорація Eaton завоювала свій всесвітній авторитет за чесне ведення бізнесу, віддаючи етиці пріоритетне значення.

Існує, відносно, велика кількість етичних теорій. Розглянемо стисло найбільш поширені етичні теорії. Метою цього розгляду є виявлення та аналіз складових етичних принципів, якими керується корпорація Eaton.

Один із ведучих напрямків моральної філософії є телеологічний і він визначає, що правильно, а що ні, виходячи з наслідків дій людини.

Найбільш відомою версією цього підходу є консеквенціалізм, часто між ними навіть ставлять знак рівності. Консеквенціональні аргументи сфокусовані на наслідках рішень або дій. Важливе питання, яке постає при цьому: наслідки для кого або для чого — і які саме наслідки? Можна оцінювати наслідки для особи, яка приймає рішення, наслідки для компанії, місцевої громади, держави, всієї планети і т. д. Залежно від того, хто є одержувачем результатів, змінюється і оцінка наслідків.

Прикладом такого підходу є позиція корпорації в положенні о хабарях, виплатах «подяки» та інших корупційних виплатах: «Ні за яких умов співробітникам корпорації Eaton не дозволяється прямо або непрямо пропонувати або давати хабарі, робити виплати «подяки» або інші корупційні виплати, або дарити щось, що має значну вартість, будь-яким особам або організаціям, у тому числі державним установам, окремим державним службовцям, приватним компаніям і їх співробітникам, або вимагати або одержувати від них щось з переліченого.

Ця заборона дійсна:

- без винятку в усьому світі;
- незважаючи на національні традиції, місцеву практику або умови конкуренції;
- по відношенню до непрямих платежів хабарів, виплат «подяки» або інших корупційних виплат, які можуть здійснюватися через треті сторони, такі як, наприклад: представники, консультанти, брокери, підрядники, постачальники, спільні або дочірні підприємства або будь-які інші посередники або агенти, які діють від імені корпорації Eaton».

Далі проголошується: «Ніхто з працівників не буде покараний за відстрочку або втрату можливості для здійснення бізнесу із-за його чи її відмови дати хабаря».

Однак не все так однозначно. Далі розглядається дуже цікаве положення про винагороди за спрощення формальностей. Закон США дозволяє сплачувати такі винагороди з метою забезпечення або прискорення виконання державними службовцями канцелярського рівня інших країн (крім США) рутинних державних процедур недискреційного характеру. Наприклад, до виплат винагород за спрощення формальностей можна віднести виплати за

видачу формальних дозволів на здійснення ділової діяльності, за оформлення віз і замовлень на виконання робіт, за прискорення проходження товарів через митницю (за умови, що всі вимоги закону щодо цього було задоволено).

Це положення, фактично дозволяє фірмам США давати хабарі службовцям інших країн.

Корпорація Eaton забороняє виплату винагород за спрощення формальностей, за винятком **двох умов**:

- якщо несплата винагороди може піддавати ризику здоров'я, безпеку або фізичне або психічне благополуччя співробітника (або його чи її попутників);

- якщо несплата винагороди створить загрозу неминучих і значних економічних збитків або витрат для корпорації Eaton внаслідок того, що державний службовець не надав послугу недискреційного характеру, яку, однак, корпорація Eaton має право отримати за законом, наприклад: якщо відкриття виробничого об'єкта затримується тому, що нема дозволу на підключення води, електрики або телефонного зв'язку, проте підприємство має право отримати такий дозвіл.

Зрозуміла перша умова — захист життя та здоров'я не викликає протесту. Друга ж умова показує що етичний кодекс в даному випадку виходить з консеквенціальних підходів. На перше місце виходить результат.

Однак моральний кодекс компанії Eaton побудовано на деонтологічних вимогах, які проголошують основною категорією моралі — обов'язок, і він не залежить від наслідків вчинків людини. Ці положення розвив німецький філософ Кант. Основний постулат кантіанської етики полягає в тому, що людина в своїх діях повинна керуватись універсальними принципами, які застосовуються в незалежності від наслідків. Крім того, дія може вважатися моральною тільки тоді, коли вона зроблена як обов'язок, а не в очікуванні заохочення.

Вивчаючи документи корпорації Eaton, які регламентують етичні питання, видно, що там основу взято деонтологічний підхід.

Голова ради директорів **корпорації Eaton** Крейг Арнолд проголошує, що ми очікуємо, що кожен співробітник буде приймати тільки етично правильні рішення і ні за яких обставин не поставити під загрозу нашу етику, цінності та репутацію. Ми разом захищаємо образ, репутацію і культуру Eaton і робимо компанію сильною для всіх зацікавлених сторін [4].

Для прийнята правильних з етичної точки зору рішень і щоб поведінка працівників відповідала моральним нормам, корпорація Eaton розробила і впровадила як обов'язковий для виконання Кодекс етичної поведінки Корпорація Eaton. Він має наступні положення:

1. Підкорення закону — корпорація поважає і виконує закони, правила і нормативні положення, які регулюють ведення бізнесу в різних країнах світу.

2. Чесність при веденні документації і у повідомленні наших фінансових результатів.

3. Поважання прав людини.

4. Досягнення високої якості.

5. Дотримання етичних методів конкуренції. **Корпорація досягає конкурентної переваги завдяки високим досягненням у праці.**

6. Поважання права інших на несхожість і прийом на роботу без дискримінації. **Корпорація не допускає переслідування або дискримінації в робочому оточенні.**

7. Уникнення конфліктів інтересів.

8. Захист активів та інформації.

9. Добросовісне виконання обов'язків. **Корпорація не пропонує і не приймає хабарів, незаконних виплат або неналежних подарунків, у тому числі у вигляді розваг.**

10. Укладання контрактів з урядом. **Корпорація виконує спеціальні закони, правила і нормативні положення, які стосуються урядових контрактів і взаємовідносин з урядовцями.**

11. Добровільні пожертвування політичним кампаніям. Корпорація **не робить добровільних пожертвувань від імені корпорації Eaton на користь політичних кандидатів на виборні посади або партій, навіть якщо це законно.**

12. Техніка безпеки, охорона здоров'я та навколишнього середовища. Корпорація **прагне бути глобальним лідером в охороні здоров'я та забезпеченні безпеки наших працівників і захисті навколишнього середовища [4].**

Цей перелік відповідає безумовному (категоричному) імперативу кантіанської етики. Категоричний імператив вимагає дотримання обов'язку. Обов'язок — це необхідність дії з поваги до морального закону, навіть як що це і суперечить інтересам конкретного індивіда.

Деонтологічний підхід приділяє велику увагу правам людини. Це відбито і в документах Eaton. По перше, корпорація вважає своїх працівників найціннішим ресурсом. Eaton виходячи з основ-

них документів з прав людини, втілює викладені там принципи в основні цінності компанії:

Люди — Eaton вважає своїх людей своїм найціннішим ресурсом.

Довіра — Eaton вірить у надійність інших людей, у те, що вони діють правильно.

Повага — співробітники.

Гідність — В корпорації поважають гордість та самоповагу інших.

Чесність — люди Eaton чесні та етичні [4].

Компанія створює умови, щоб кожний працівник відчував себе рівноправним членом колективу, і надає однакові можливості для просування по службі всім, хто цього заслуговує. Намагається створити обстановку, в якій кожний працівник, незважаючи на його культурні запити, стать, расу, колір шкіри, релігійне віросповідання, етнічну належність, вік, національне походження, сексуальну орієнтацію, статеву ідентичність, інвалідність, ранг або посаду, міг би досягти свого повного потенціалу і добиватися позитивних зрушень кожного дня [4].

Гідні умови праці є основою безпечної праці [5]. Одним із важливих складових гідної праці є рівень оплати праці. Компанія Eaton проголошує наступну політику в оплаті праці: Eaton надає заробітну плату та пільги, розмір яких повинен відповідати або перевищувати встановлений законодавством рівень, та повинен бути конкурентоздатним у порівнянні з розміром заробітних плат та пільг, наявних у країнах, в яких ми здійснюємо комерційну діяльність.

Корпорація не обіцяє великого рівня оплати праці, наприклад, такого як в США, а обіцяє рівень такий, який є в даній країні. Позитивне те, що додатковий прибуток не будується на низькій оплаті праці. Але, не можна стверджувати, що корпорація виділяється в даній країні з рівня оплати праці.

Безпека працівників є показником відношення корпорації до людей, які в неї працюють. Як вже відмічалось вище, люди є основна цінність для Eaton. Тому безпека та здоров'я її працівників має найбільше для неї значення. Корпорація ставить за мету запобігати нещасним випадкам, травматизму та професійним захворюванням, а також пропагує здоровий та безпечний стиль життя для своїх працівників та їхніх сімей.

Корпорація Eaton приділяє дуже багато уваги питанням безпеки. Вона навіть створила всесвітню структуру управління питаннями забезпечення техніки безпеки, охорони здоров'я та навколишнього середовища (EHS), яка складається з людей, політики

та процесів, призначених забезпечувати виконання відповідних практик з техніки безпеки, охорони здоров'я та навколишнього середовища та профілактичної звітності і реагування на нещасні випадки. Корпорація Eaton намагається виконувати або перевищувати нормативні вимоги, які співпадають з зобов'язаннями корпорації Eaton щодо поваги та виконання законів, правил і нормативних положень, які регулюють ведення бізнесу в різних країнах світу. Корпорація працює над тим, щоб створити культуру «нульового проценту нещасних випадків» та постійно вдосконалювати показники з забезпечення техніки безпеки, охорони здоров'я та навколишнього середовища через впровадження системи управління охороною праці, охорони здоров'я та навколишнього середовища. Корпорації Eaton встановлює єдині правила щодо показників з забезпечення безпеки, охорони здоров'я та навколишнього середовища для виробничих об'єктів у країнах світі, де розташовані підприємства корпорації. Корпорація Eaton залучає до роботи кваліфікованих та незалежних третіх сторін для оцінки і перевірки своїх показників ефективності заходів з охорони праці, охорони здоров'я та навколишнього середовища [4].

Висновки. Всесвітній успіх корпорації Eaton, безумовно, має багато складових, таких як диверсифікація своєї діяльності та міжнародна експансія. Однак, дуже важливу роль відіграло та відіграє зараз чесне ведення бізнесу та прихильність корпорації в своїй діяльності етиці, як основи внутрішніх так і зовнішніх відносин працівників Eaton. В основному в кодексі етичної поведінки корпорації Eaton покладено основні положення безумовного імперативу кантіанської етики. Основну свою цінність, корпорація бачить в її співробітниках — людях. Тому, логічно, з цього випливає, що для Eaton дуже важливо забезпечення своїм працівникам гідних умов праці. В етичному кодексі дається перелік умов, які створюють гідні умови праці. Оплата праці відіграє велику роль в цьому положенні. Однак треба зауважити, що рівень оплати праці встановлюється на конкурентоздатному рівні країни де розташоване підприємство. Це, скоріш за все, буде значно нижче ніж рівні оплати праці, які існують в США та Великобританії. В цих країнах знаходиться основне виробництво та керівництво корпорацією.

Безпека праці працівників, яка є фактично складовою гідної праці, теж знаходиться в центрі уваги корпорації Eaton. Корпорація створила всесвітню структуру управління техніки безпеки, охорони здоров'я, з метою забезпечити ефективність цієї роботи.

Література

1. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов. Москва, Наука, 1961. — С. 651.
2. Полина Кальницкая, Мери Джентайл, Джеральд Розен ЭТИКА БИЗНЕСА Учебное пособие для вузов и бизнес-школ. — Москва, 2012. — С. 133. http://spbtp.ru/wp-content/uploads/2015/11/law_etika_buisness_posobie.pdf
3. Елена Гореткина Столетний путь Eaton: от автомобильного моста до ИБП PCWEEK 12.12.2011 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pcweek.ru/business/article/detail.php?ID=135729> (Дата звернення 14.05.2020).
4. Eaton: Этичность и контроль. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.eatonelectric.de/ru/ru-ru/company/ethics-compliance.html> (Дата звернення 14.05.2020).
5. Гусев А. М., Каштанов С. Ф., Осталецкий В. Б. Охорона праці як складова концепції гідної праці. Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Серія «Гірництво»: Збірник наукових праць. — Київ: НТУУ «КПІ», 2014. — Вип. 26. — С. 134–141.

