

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ТАРАСА ШЕВЧЕНКА

# ПРОФЕСІЙНА ТА КОРПОРАТИВНА ЕТИКА

**Навчальний посібник**



УДК 174:331.104+005.35(075.8)  
П84

Рецензенти:

д-р філос. наук, проф. Н. М. Бойченко,  
д-р наук з держ. управління, проф. Т. Е. Василевська

Авторський колектив:

В. Г. Нападиста, канд. філос. наук, доц. (розд. 1);  
О. В. Шинкаренко, канд. філос. наук, доц. (розд. 2, 12);  
М. М. Рогожа, д-р філос. наук, проф. (розд. 3, 9, 10);  
О. Д. Рихліцька, канд. філос. наук, доц. (розд. 4, 11);  
Г. П. Подолян, канд. філос. наук, доц. (розд. 5, 13);  
І. І. Маслікова, канд. філос. наук, доц. (розд. 6);  
Д. О. Баюра, д-р екон. наук, проф. (розд. 7);  
Н. В. Погрібна, канд. екон. наук (розд. 8);  
В. В. Сфіменко, канд. філос. наук, доц. (розд. 14)

*Рекомендовано до друку вченою радою філософського факультету  
(протокол № 5 від 26 листопада 2018 року)*

*Ухвалено науково-методичною радою  
Київського національного університету імені Тараса Шевченка  
(протокол № 5-18/19 н. р. від 27 березня 2019 року)*

П84 Професійна та корпоративна етика : навч. посіб. / В. Г. Нападиста,  
О. В. Шинкаренко, М. М. Рогожа та ін.; наук. ред. В. І. Панченко.  
– К. : ВПЦ "Київський університет", 2019. – 368 с.

ISBN 978-966-933-060-4

Видання підготовлено для вивчення дисципліни "Професійна та корпоративна етика" на освітніх магістерських програмах Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Забезпечує надання студентам цілісного розуміння кола проблематики професійної та корпоративної етики за фаховим спрямуванням, специфіки методів етико-прикладних досліджень та етичних суджень і уміння їх використовувати у вирішенні конкретних аналітичних та дослідницьких завдань щодо моральних колізій у сучасних практиках.

Для студентів, викладачів, усіх, хто цікавиться проблемами професійної та корпоративної етики.

УДК 174:331.104+005.35(075.8)

ISBN 978-966-933-060-4

© Нападиста В. Г., Шинкаренко О. В.,  
Рогожа М. М. та ін., 2019  
© Київський національний університет імені Тараса Шевченка,  
ВПЦ "Київський університет", 2019

## ПЕРЕДМОВА

Навчальний посібник "Професійна та корпоративна етика" підготовлено для вивчення однойменної навчальної дисципліни, яка була запроваджена у 2015 р. як обов'язкова компонента всіх освітніх магістерських програм Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

Це рішення назріло об'єктивно. Зростання професіоналізації суспільного простору сполучається з необхідністю фахівцям різних галузей суспільної життєдіяльності давати етично значущі відповіді на професійні виклики. Однак наукоємність сучасності є такою, що ці відповіді вже не можуть бути тільки інтуїтивними, довільними, застосування етичного інструментарію у професійній діяльності потребує виваженої, науково вивіреної організації діяльності. Зокрема, ідеться про етично навантажене прийняття рішень у майбутній професії.

Надати необхідні для цього знання, розвинути необхідні для цього компетентності й покликана дисципліна "Професійна та корпоративна етика". Її метою є надання студентам цілісного розуміння кола проблематики професійної й корпоративної етики за фаховим спрямуванням, специфіки методів етико-прикладних досліджень і етичних суджень та уміння їх використовувати у вирішенні конкретних аналітичних і дослідницьких завдань щодо моральних колізій у сучасних практиках.

Суспільні практики, які потребують етичного регулювання, є чисельними, і фахівці з етики об'єктивно не можуть осягнути їх усі, а тим більше дати адекватну етичну оцінку. Потрібна співпраця зі спеціалістами галузей, які відчують необхідність етики. Саме тому в Університеті було прийняте рішення створити курс етики, який би викладали спільно спеціалісти-етики та фахівці з конкретних магістерських програм. Спільність зусиль покликана надати студентам найповнішу картину щодо етичної проблематики в їх майбутній професії та показати шляхи прийняття етично значущих, відповідальних рішень.

Структура навчального посібника відбиває це прагнення. У першій – теоретичній – частині викладено базові теми з етики, в яких висвітлено сутність етики, історію її становлення, за-

вдання та структуру етичного знання; визначено сутність моралі у традиційних і сучасних вимірах, своєрідність моралі як соціального регулятора та сучасний запит до характеру моралі для практикування в умовах зростаючої невизначеності; окреслено становлення етичного забезпечення професійної діяльності у західній культурі, специфіку професійної етики на сучасному етапі соціокультурного процесу, моральні якості особи в рамках професійної діяльності; показано специфіку корпоративної етики та корпоративної культури; з'ясовано моральний статус корпорації як колективного суб'єкта, значення етичних кодексів корпорацій як механізму соціальної відповідальності, особливості реалізації корпоративної соціальної відповідальності через міжнародні нормативні документи, методи підвищення моральної компетенції персоналу та соціальних ініціатив компаній.

У другій частині подано предметні конкретизації етики професійної та корпоративної сфер за фаховим спрямуванням магістерських програм Університету. У розділах цієї практичної частини знайшли свій відбиток особливості етичних проблем і шляхи їх розв'язання у конкретних галузях суспільної життєдіяльності, в яку зануряться випускники магістерських програм. Це і питання етичної відповідальності підприємств корпоративного типу, і етичні питання регуляції фінансового сектору, особливості університетської етики та етики науковця, професійного виміру біомедичної етики, професійної етики політичної й управлінської діяльності, професійної етики соціолога та юриста. Участь у написанні посібника представників різних факультетів (зокрема, економічного факультету) унаочнює продуктивність міждисциплінарного підходу в професійній і корпоративній етиці.

Навчальний посібник "Професійна та корпоративна етика" є практичним доробком науково-дослідної роботи кафедри етики, естетики та культурології філософського факультету за 2016–2018 рр. на тему "Професійні та корпоративні етики: проблеми обґрунтування та впровадження".

# ЧАСТИНА I

## ПРОФЕСІЙНА І КОРПОРАТИВНА ЕТИКА В СИСТЕМІ ЕТИЧНОГО ЗНАННЯ

### РОЗДІЛ 1

#### ЕТИКА ЯК СОЦІАЛЬНИЙ ЗАПИТ

1. Історія становлення етики як науки.
2. Етика як філософське знання.
3. Структура етичного знання.
4. Завдання етики.

#### **1. Історія становлення етики як науки**

Кожна наука має власні *об'єкт* і *предмет* дослідження. *Об'єктом* для етики є людська поведінка у всій багатоплановості її вияву. Попри те, що поведінку людини вивчають соціологія, психологія, політологія, право, економіка тощо, кожна із вищенаведених наук має свою специфіку, своє бачення, свій "інтерес", що й визначає її предмет як науки. Етика досліджує ту поведінку людини, в основі якої лежить моральна мотивація, обумовлена свободою її вибору.

Слова "мораль", "моральний" відомі нам чи не з дитинства і, здається, не створюють проблем із розумінням їхнього змістового наповнення, застосування та діагностування стосовно того, що можна назвати моральним. Але за необхідності чіткого визначення, тобто дефінітивного впорядкування, заглиблення у зміст виникають серйозні труднощі. Це відбувається тому, що ми маємо справу з так званими "очевидностями", які справляють враження абсолютного знання.

Для початку приймемо без теоретичних доказів те, що моральна мотивація в людських відносинах наявна тоді, коли вони спонукаються намірами, які можна визначити як добрі чи злі;

які утверджують чи заперечують свободу Іншого; демонструють чи нівелюють поняття справедливості, обов'язку й відповідальності; ґрунтуються на повазі, милосерді, співчутті, дружбі, любові; сприяють усвідомленню честі та відчуттю особистої гідності. Цей перелік далеко не вичерпний, він окреслює лише базові спонуки в моральній мотивації людини.

Моральна проблематика передусім розгортається в системі координат Добра та Зла, уточнюючись цілою низкою понять, а, відтак, і породжуючи нові питання, що рано чи пізно постають перед людиною мислячою, яка прагне наповнити своє життя певним *сенсом*. У шуканнях відповідей на питання *як? і заради чого?* звичайної життєвої мудрості та досвіду знайомих виявляється зазвичай недостатньо для формування переконливої власної позиції. Тоді виникає потреба звернення до інтелектуальної історії людства, яка являє досвід порушення подібних питань та чисельні варіанти відповідей на них. Такою своєрідною "скарбницею" смисложиттєвих питань із теоретично обґрунтованими відповідями й міркуваннями постає етика.

**Етика** – це філософське знання, яке має свою тривалу історію. Спроби осмислення проблем, які стосуються компетенції етики, сягають давніх часів і відображені в культурах різних народів. Розмисли над феноменом дружби та сенсом людського життя містяться в одній із найдавніших літературних пам'яток світу – "Епосі про Гільгамеша", творення якого розпочалося у XXII ст. до н. е. у Давньому Шумері. Оригінальна нормативна програма, покликана владнати конфлікт інтересів окремого індивіда та держави, зняти суперечність між природним буттям людини й моральною належністю, була запропонована великим давньокитайським мислителем Конфуцієм (551–479 рр. до н. е.), учення якого викладено у збірці афоризмів "Лунь юй" ("Бесіди та вимови"), укладеній його учнями<sup>1</sup>. Мету людського існування та засоби її досягнення запропоновано у давньоіндійських світо-

---

<sup>1</sup> Докладніше див.: Гусейнов А. А. Великие пророки и мыслители. Нравственные учения от Моисея и до наших дней. М. : Вече, 2009. С. 42–63.

глядних пам'ятках буддизму (зокрема, у буддійській канонічній книзі "Тіпітака")<sup>1</sup>. Але як окреме систематизоване раціональне знання з чітко окресленою проблематикою, сформованим основним понятійно-категоріальним апаратом, етика є надбанням античної культури. З'являється вона у Давній Греції наприкінці IV ст. до н. е. Проте зауважимо, що й на давньогрецькому культурному ґрунті етика має свою передісторію, – своєрідний моральний канон зустрічаємо ще у Гомера (поема "Іліада"), Гесіода (поема "Праця і дні") та у гномах (коротких висловах) Семи мудреців. Перші духовні вчителі античності надали своєрідні взірці досконалого життя й досконалої особистості, а також запропонували своє бачення шляхів досягнення цієї досконалості через мужність, мудрість, помірність, справедливість<sup>2</sup>. Особлива увага до етичної проблематики обумовлюється відкриттям софістів (V–IV ст. до н. е.) стосовно докорінної відмінності між закономірностями природного та культурного буття. Перше позначено об'єктивністю й незмінністю, друге – плінністю та варіативністю як між різними народами, так і між поколіннями, що потребувало обґрунтування справедливості та досконалості, тобто пошуку джерела легітимації для конкретної моральної практики<sup>3</sup>. Цією проблемою переймалися такі видатні філософи Давньої Греції, як Сократ (469–399 рр. до н. е.) і Платон (427–347 рр. до н. е.)<sup>4</sup>. Таким чином, уже в середині IV ст. до н. е. у давньогрецькому інтелектуальному просторі було достатньо сформоване теоретичне підґрунтя щодо осмислення етичної проблематики, яке уможливлювало започаткування нового виокремленого знання.

Варто нагадати, що в цей час остаточно визрів і соціокультурний запит на відповідне систематизоване знання. Кризова ситуація у давньогрецькому полісі потребувала вчення, в якому б

---

<sup>1</sup> Гусейнов А. А. Великие пророки и мыслители. Нравственные учения от Моисея и до наших дней. М. : Вече, 2009. С. 64–86.

<sup>2</sup> Див. : История этических учений : учебник / под ред. А. А. Гусейнова. Разд. 4. Гл. 1. М. : Гардарики, 2003. С. 310–324.

<sup>3</sup> Там же. Разд. 4. Гл. III, п. 1. С. 344–351.

<sup>4</sup> Там же. Разд. 4. Гл. III, п. 2. С. 351–359; Гл. IV, п. 1. С. 364–377.

обґрунтовувалася вища ціль (вище благо) людської діяльності, що визначає вектор політичного розвитку (у розумінні кращого облаштування держави) та економічної практики, а також обґрунтовувалися б окремі чесноти вільного громадянина, культивування яких служило б реалізації прагнення вищої цілі.

Засновником етики як науки й автором терміну "етика" вважають давньогрецького філософа Арістотеля (384–322 рр. до н. е.). Термін "етика" походить від давньогрецького слова *ethos* ("етос"), що є багатозначним за природою та контекстом уживання. Першопочатково воно означало звичне місце перебування, спільне житло (саме в цьому значенні використовувався Гомером в "Іліаді"). Згодом починає домінувати інший зміст – звичай, вдача, характер. Давньогрецькі філософи використовували його для позначення усталеної природи якогось фізичного чи соціального явища. Наприклад, Емпедокл говорив про *етос першоелементів*, а Піфагор, Демокрит, Геракліт – про *етос людини*. Використовуючи слово "етос" у значенні характеру, Арістотель утворює терміни *ethikos* ("етичний") – для позначення сукупності чеснот людської вдачі (мужність, помірність, чесність, щедрість тощо), які він назвав *етичними чеснотами* на відміну від діаноетичних (якостей розуму), та *ethika*, яким назвав науку, що вивчає ці чесноти, досліджує людську вдачу стосовно її досконалості. Зауважимо, що в етимології терміна *етика* фіксується зв'язок між характером людини та її соціокультурним оточенням.

Термін "етика" наявний у назві трьох робіт Арістотеля – "Нікомахова етика", "Евдемова етика" та "Велика етика". Дотепер ці роботи становлять неабиякий інтерес дослідників (до речі, "Нікомахова етика" вважається одним із найкращих підручників з етики) та породжують дискусії стосовно не лише хронологічної послідовності їхнього написання, а й авторства. Як стверджує Ф. Х. Кессіді, лише "Нікомахова етика" не викликає сумніву щодо авторства Арістотеля. Щодо "Евдемової етики" існують дві версії: одні дослідники вважають автором трактату Евдема Родоського, учня Арістотеля, інші вбачають у ньому лише редактора твору великого філософа. Невеликий за обсягом трактат "Велика етика" (його розгля-

дають як конспект попередніх двох), за припущенням деяких дослідників, написаний одним із перших учнів Арістотеля, ім'я якого згубилося у лабіринтах історії.

В історію становлення основних понять етики зробила внесок і давньоримська культура. Латинським аналогом слова *ethos* виступає слово *mos* (у множині *more*s). Воно теж означає вдачу, звичай, характер, волю, закон. У I ст. до н. е. римський оратор, політичний діяч, письменник Марк Туллій Цицерон (106–43 рр. до н. е.), прямо вказуючи на досвід Арістотеля, утворив термін *moralis* (моральний) з метою точного перекладу з давньогрецької терміну "етичний" та задля збагачення латинської мови. Цицерон говорив про моральну філософію, тобто про ту галузь знання, яку Арістотель назвав етикою. Згодом у IV ст. н. е. було утворено термін *moralitas* – мораль, який по суті став латинським аналогом терміну "етика".

Не зважаючи на етимологічну однотипність творення термінів "етика" та "мораль", подальший історичний поступ у межах європейської традиції вносить свої корективи в їхнє змістове наповнення. За "етикою" зберігається початкове значення – назва науки, а за "мораллю" – позначення об'єктивної реальності, яка стає предметом вивчення етики. Зауважимо, що в буденній мові, літературному, публіцистичному контексті терміни "мораль" та "етика" використовуються як синоніми. Ми говоримо, наприклад, про "моральні" або "етичні" цінності, "моральну" чи "етичну" поведінку, вкладаючи у ці словосполучення ідентичний зміст. Такий синонімічний ряд хоч і має змістовну обумовленість, яка вкорінена як в історії становлення цих термінів, так і у взаємозв'язку етики та моралі, може бути виправданим лише в текстах, які не претендують на наукову виваженість.

Давньогрецька та латинська мови є базовими для творення понятійно-категоріального апарату багатьох наук, який використовується й донині. Щодо етики, то в європейських мовах, наприклад англійській, італійській, французькій, уживаються терміни "етика" та "мораль" для позначення предметної площини етичних досліджень. Але закономірно постає питання про наявність подібних понять, які позначали б ту реальність, яку ми називаємо мораллю, в мовах інших народів. Серед європейських мов аналоги латинського слова "мораль" мають німецька й ро-

сійська мови. У тлумачному словнику німецької мови братів Грімм слово *"sitte"* (норов, характер) датується XIII ст., прикметник *"sittlich"* з'являється у XIV ст., а іменник *"sittlichkeit"* фіксується аж у XVI ст. У російській мові початковим у даному етимологічному ряді є слово *"нрав"* (у значенні людської натури, характеру), яке фіксується Ф. П. Полікарповим у російському словникові 1704 р. Прикметник *"нравственный"* подано у російсько-німецько-французькому словнику І. Нордстета (1780), а іменник *"нравственность"* з'являється у "Словнику Академії Російської" (1789–1794). Як бачимо, терміни "мораль" і "нравственность" (у перекладі українською це слово звучить у латинізованому варіанті – "моральність") однотипні у своїй етимології. Що стосується їхнього змістового наповнення, то фахівці дотримуються двох протилежних позицій: утверджують або заперечують їхню синонімічність.

Історія розрізнення сутнісного виміру цих термінів була започаткована Г. В. Ф. Гегелем (1770–1831) у його роботі "Філософія права" (1821). Великий німецький філософ уважав, що мораль – сфера суб'єктивно-індивідуального, яка охоплює особистісні та приватні взаємовідносини, ґрунтується на суб'єктивній уяві про належне (те, як має бути), ідеал. Моральність розумілася ним у двох вимірах: по-перше – це звичаї, в яких індивід не відокремлює себе як особистість від стихійно сформованих у суспільстві та стихійно засвоєних ним звичних форм поведінки; по-друге – це конкретні обов'язки людини перед державою, станом, корпораціями, сім'єю, котрі санкціонуються та регулюються правом. Тобто, "мораль як визначеність особистості стосовно самої себе, а моральність – як визначеність особистості у відношенні до суспільства і як форма організації самого суспільства..."<sup>1</sup>.

Існують й інші варіанти смислового розрізнення моралі та моральності. Мораль визнається як певна форма свідомості, тобто сукупність усвідомлюваних принципів, правил, норм поведінки, а моральність – як практичне втілення даних принципів у наявних відносинах людей.

---

<sup>1</sup> Див.: История этических учений. Разд. 6, Гл. IV. С. 661.

Підсумовуючи етимологічні екскурси основних понять, можемо зробити перше узагальнення щодо предмета етики: **етика** – це наука про мораль. Етика вивчає джерела походження моралі та її розвиток в історії людства, аналізує її природу, внутрішню структуру, функції та роль у сукупній системі людських відносин, дає теоретичне обґрунтування тій чи іншій морально-нормативній системі.

Значимо, що у різні періоди розвитку етичного знання домінуюча проблематика етичних розмислів була різною. Так, етика античної доби концентрувалася на визначенні ознак досконалого способу життя, досконалої особистості та, відповідно, певних чеснот (нагадаємо, що для античності були найважливішими помірність, мужність, мудрість і справедливість), культивування яких спрямовувало на досконалість.

Епоха Середньовіччя, духовне життя якої визначалося християнською релігією, мала свої особливості у філософсько-етичних пошуках, детермінованих моральними канонами християнства. Головним завданням поставало раціональне обґрунтування християнського ідеалу досконалості, вирішення якого потребувало осмислення проблем свободи волі людини (зазначимо, що згідно із християнською доктриною, життя людини детерміноване Божественною волею, наперед задане) та узгодження її вихідної гріховності з можливістю моральної досконалості.

Зміна канону ціннісних підвалин у Новий час, а саме – поєднання філософії з наукою, визначила іншу тематичну палітру етико-філософських пошуків. Наука проголосила про свою спроможність забезпечити умови для реалізації прагнень людини до досконалості та щастя в реальному часі земних умов, що забезпечило їй домінуюче становище в суспільній свідомості, а згодом і практиці. Це обумовило і зміну етико-філософських методологічних засновків. Головною проблемою етики, навколо якої центрується все її проблемне поле та визначається характер роздумів, постає проблема природи й походження моралі, раціонального обґрунтування моральних цінностей, спроба пошуку основоположного принципу, який би дозволив безпомилково ідентифікувати її предметне коло, чітко розмежовувати добро

від зла, напрацювання певних технологій упровадження моральних приписів у діяльність як окремих індивідів, так і суспільних інститутів.

На сьогодні особливої значущості набули проблеми так званої прикладної етики, взаємовідношення індивідуального й соціального виміру буття моралі.

Змінюваність актуального кола проблем обумовлюється логікою історичного поступу соціокультурного тла. Здавалося б, етика як окрема система знання, що має тисячолітню історію, мала б гарантувати з'ясування багатьох питань, які поставали у процесі її історичного поступу. Але, незважаючи на свій статечний вік, і до сьогодні в етиці існує чимало проблем, які не мають однозначного концептуального обґрунтування.

## **2. Етика як філософське знання**

Питання про філософський статус етики як раз і є показовою ілюстрацією неоднозначності в обґрунтуванні навіть основоположних її проблем.

За своєю родовою належністю етика є філософським знанням. По-перше, як було вже сказано, етика зародилася в межах філософії. Але допитливо-критичний погляд може закидати, що будь-яке сучасне наукове знання веде свій родовід із філософії і це не є необхідним і достатнім доказом його філософського характеру. Тому, по-друге, звернемо увагу на те, що етика, як і філософія, має справу з універсаліями, тобто найзагальнішими поняттями. Такими для етики є, передусім, поняття Добра та Зла, оскільки завдання етики полягає не лише в дослідженні конкретно-історичного змісту цих понять, а й у з'ясуванні їхньої сутності, природи, способів обґрунтування тощо. По-третє, предмет етики – мораль – у контексті новітніх поглядів розуміється як певний модус ставлення людини до дійсності (мається на увазі весь спектр людських відносин та ставлення до світу природи в цілому), що підтверджує філософський характер етики, оскільки предметом філософського осмислення є загальні основи людського буття та ставлення до світу в цілому.

Безперечно, наведені аргументи не можна вважати вичерпними й остаточними. Їх потрібно розглядати як один із можливих варіантів аргументації думки про філософський статус етики.

Значимо, що зв'язок етики з філософією виявляється не тільки у філософському характері етики. Як ішлося вище, етика як самостійна галузь знання виникає в добу грецької античності в надрах філософії. Здавалося, це мало би бути визначальним для розуміння структурної та смислової взаємозалежності етики й філософії. Але в довготривалій історії розвитку етики та філософії були різні конфігурації їхнього взаємозв'язку. Якщо розглядати етику та філософію крізь призму відношення частини й цілого, то етика не є однозначно підпорядкованою частиною, сутність якої визначається сутністю цілого. В епоху античності етика вбачалася смисловим центром філософського знання як такого. Згідно із традицією, закладеною в Академії Платона та остаточно утвердженою стоїками, філософське знання поділялося на три структурні елементи: фізику, логіку й етику. У метафоричних аналогіях фізика уподібнювалася деревам у саду, логіка – огорожі навколо нього, а етика – плодам, що виростили в ньому. Хрестоматійним став приклад про уподібнення філософського знання з яйцем, де білок – фізика, зовнішня тверда оболонка – логіка, жовток – етика.

В епоху Середньовіччя філософія була позбавлена морального пафосу, який став прерогативою теології. Тим не менше, її застосовували у раціональному обґрунтуванні християнського ідеалу досконалого життя, визначенні його місця у контексті моральної практики, співвіднесенні з напрацьованими античною філософією чеснотами та усталеними формами моральної поведінки.

В епоху Нового часу відбулася заміна у визначенні метафоричних образів відповідних структурних елементів філософського знання згідно з актуальними науковими дослідженнями того часу. Філософія уподібнювалася людському організмові, де фізика – це "м'язова тканина", логіка – "скелет", етика – "серце". Такий метафоричний ряд підтверджує головне смислове навантаження саме етики у структурі філософського знання в цілому.

Подальший союз філософії з наукою обумовив пріоритетність онтологічної та гносеологічної проблематики у філософських роздумах. Етика не лише втратила своє домінуюче становище, а й опинилася у статусі маргінального філософського знання, що, у свою чергу, спричинило втрату філософією вихідного морального пафосу. Тому, вивчаючи це питання, не можна уникнути міркування і про характер самого філософського знання. Ця багатогранна й непроста проблема виходить за межі нашого розгляду, тому лише зауважимо, що і саму філософію необхідно розглядати в етичному вимірі. Вона виникла як спосіб життя, заснований на інтелектуально-духовному удосконаленні особистості, що утверджував новий порядок цінностей, де уява про досконале життя вимагала обґрунтування й культивування таких якостей людини, які б сприяли його утвердженню. Сама філософія була видом моральної практики, яка покликана надати людському існуванню досконалого змісту, тобто своєрідним етичним проектом.

Отже, *етика* – це особливе філософське знання, яке не може повною мірою емансипуватися від філософії на зразок цілої низки самостійних наук, що існують сьогодні. Та й філософія не може позбутися етики, оскільки втратить її провідний сенс – утвердження пафосу досконалого життя, яке передбачає міркування про досконалу людину, а звідси постає уява про належне, добро та зло і, як наслідок, виявляється пильна увага до морального досвіду людини. Етика як частина цілого (філософії) є її смислоутворювальною частиною, втрата якої руйнує смислову значущість цього цілого.

### **3. Структура етичного знання**

Ідейне багатство етичного знання, набуте за тисячолітню історію, характеризується не лише неабиякою різноманітністю постановки проблем, суперечливістю (чи докорінною протилежністю) їхнього обґрунтування, різними інтерпретаціями моралі, а й розумінням змісту самої етики – від трактування її наукового статусу, окреслення предметно-проблемного поля, визнання істинності/неістинності зроблених нею висновків до постановки завдань та визначення функцій етичного знання. Це

спонукає нас до розгляду проблеми структурування етичного знання як способу вираження його концептуального образу. Потреба в напрацюванні чіткої структури етичного знання обумовлена як внутрішньодисциплінарними чинниками, що забезпечують самоорганізацію певного виду знання, його логічне впорядкування, так і чинниками зовнішнього порядку, спрямованими на забезпечення його систематичного викладу в навчальній та довідковій літературі. Зазначимо, що проблема систематизації етичного знання лежить поза компетенцією етики як такої і є однією із проблем так званої **метаетики**, предметом дослідження якої є сама етика, а не моральні принципи поведінки, норми, чесноти. Теоретичні колізії метаетики зосереджені в основному навколо вирішення когнітивного статусу етики та з'ясування можливості (чи неможливості) застосування універсальних правил логіки до етичного судження. Метаетика здійснює критичний аналіз мовних форм моральних висловлювань. Отже, метаетика займається інтерпретацією самої етики, застосовуючи певні її концептуальні образи відповідно до означених проблем.

У сучасній метаетичній літературі існує багато критеріальних моделей етики, тобто концептуальних схем, які задають певні контури структурної організації етичного знання. На сьогодні ми не маємо чіткої домовленості в академічному просторі щодо домінантності (за принципом істинності) тієї чи іншої моделі. Водночас, узагальнюючи напрацьований матеріал на сучасному етапі досліджень, можемо виокремити такі структурні елементи: історія етики, дескриптивна етика, теоретична етика, нормативна етика, професійна етика, прикладна етика.

*1. Історія етики* – це історія етичних учень, тобто сукупність різноманітних поглядів, концепцій, напрямів та шкіл, фіксація і критика досягнень інтелектуальної думки, яка вивчала феномен моралі, пропонувала різноманітні способи її тлумачення, а також осмислювала засадничі життєві настанови. Отже, історія етики – це систематизація доктринальних та нормативних концепцій моралі. Зауважимо, що історико-етичне знання не є інтелектуальною константою. Воно потребує глибокого осмислення, адекватної інтерпретації відповідно до соціокультурних особли-

востей певного часу та проекції на сучасність. Історико-етичний інтелектуальний досвід є необхідним контекстом для розуміння особливостей і специфіки сучасного етапу етичного знання.

2. *Дескриптивна етика* здійснює конкретно-соціологічний та історичний аналіз моралі, а саме: вивчає зміст наявних у суспільних практиках моральних норм, а також загальнопоширені уявлення про мораль. До предметного кола дескриптивної етики входить аналіз існуючих звичаїв, традицій як форм суспільного упорядкування. Особливістю дескриптивної етики є те, що вона досліджує конкретну моральну практику та елементи моральної свідомості у конкретному соціокультурному контексті, що має важливе значення не лише для відтворення "морального портрету" певного історичного часу, корекції практичних заходів у моральному вихованні, а й для вирішення теоретичних проблем, зокрема для розуміння природи та сутності самого феномена моралі.

3. *Теоретична етика* – досліджує феномен моралі, зокрема її сутність, умови та джерела походження, специфіку, структуру і функції; розробляє категоріально-понятійний апарат та методологічні засади, які визначають архітекtonіку теоретико-етичного дослідження. Теоретична етика розглядає роль моралі у становленні людини як такої, а також специфіку морального регулювання та взаємозв'язок моралі з іншими нормативними системами, зокрема правом.

4. *Нормативна етика* розкриває ціннісно-імперативний зміст моралі. Вона займається раціональним обґрунтуванням моральних цінностей, кодифікацією норм поведінки й моральних якостей людини згідно із проголошеними цінностями. Нормативна етика покликана розкрити зміст належного, довести перевагу тих чи інших ціннісних орієнтирів, запропонувати особистості так звані "стратегії добродійного життя", спрямовані на досягнення щастя, сприяти формуванню її моральних переконань, а також трансформаціям у моральній свідомості особи від соціального імперативу до особистісного переконання.

5. *Професійна етика* займається конкретизацією загальних моральних вимог відповідно до специфіки певної професії, актуалізує та конкретизує норми, правила поведінки, які регулю-

ють як відносини між представниками конкретної професії та спільноти в цілому, так і внутрішньо професійні зв'язки з погляду моральних нормативно-ціннісних вимог. До тематичного кола професійної етики можна віднести такі питання: моральна цінність професіоналізму, моральний престиж професії, діалектика ділових і моральних якостей професіонала, професійний обов'язок та професійна відповідальність як моральні цінності, професійний етикет, кодифікування професійної етики тощо.

Професійна етика має тривалу історію, відлік якої розпочався із клятви Гіппократа, і яка містить елементи морального регламентування лікарської практики. На сьогодні ми маємо чималу кількість активно функціонуючих у практичній площині професійних етик: медичної, педагогічної, юридичної (зокрема адвокатської, суддівської, етики слідчого, митника тощо), журналістської, етики вченого, державного службовця, етики бізнесу і т. п.

*б. Прикладна етика* – це новітня галузь знань та практики, що зародилася у 70 роках минулого століття у США, предметом якої є моральні колізії граничного (безпосередньо чи опосередковано вкорінені у проблему життя і смерті) та відкритого характеру (відсутня єдність у шляхах їхнього вирішення як серед широкої громадськості, так і в колах дипломованих фахівців) у різних сферах людської діяльності, які викликають стурбованість спільноти і, відповідно, гострі суспільні дискусії<sup>1</sup>.

Наведене визначення прикладної етики є одним із численних наявних варіантів, оскільки на сьогодні серед дослідників немає узгодженості стосовно дефініції прикладної етики, визначення її наукового статусу, чіткого розмежування з теоретичною, нормативною та професійною етикою. Існують різні погляди щодо визначення сутності прикладної етики. Вона розуміється як варіант "прикладання" етичної теорії до безпосередньої життєвої практики, укорінений в античній традиції; як актуалізований варіант професійної етики; як новітній етап у розвитку етики,

---

<sup>1</sup> Докладніше про прикладну етику див.: Прикладна етика : навч. посіб. / за наук. ред. В. І. Панченко. К. : Центр учбової літератури, 2012.

характерний наявністю безпосереднього зв'язку теорії й суспільної моральної практики. Розбіжність поглядів у сучасному дискурсі навколо прикладної етики є мінімальною при визнанні етико-прикладного знання як найактуальнішого напряму етичного знання в цілому, накопичення морального досвіду та корекції моральної практики передусім на суспільному рівні (а отже – і на індивідуальному).

Прикладна етика як теоретичне знання постала на межі етики й різноманітних наук соціального та природничого спрямування. До прикладної етики належать: *біоетика, екологічна етика, етика науки, економічна етика, етика права* тощо. Цей перелік різновидів прикладної етики є неповним та відкритим як сама можливість актуалізації відкритих проблем, спричинених різними видами людської діяльності та інтересами людини і людської спільноти як такої.

Подамо загальний огляд основної проблематики зазначених видів прикладної етики.

*Біоетика* містить у своєму предметному полі передусім моральні проблеми, породжені швидким розвитком медицини, біологічних наук, упровадженням високих технологій. Ідеться про морально-філософські проблеми репродуктивних технологій (штучне запліднення, сурогатне материнство), генної інженерії (клонування, геномні маніпуляції – т. зв. "дитина на замовлення"), трансплантації органів (проблема донорства, пересадка органів від тварини – ксенотрансплантація), аборту, евтаназії (активної та пасивної, добровільної й недобровільної), паліативної допомоги (ставлення до невиліковно хворих), а також моральний зріз соціальних проблем у сфері політики в галузі охорони здоров'я (справедливість у доступі до медичних ресурсів), планування сім'ї та демографічного контролю. Біоетика як результат діалогу наук про живі системи й гуманітарного знання намагається осмислити та запропонувати шляхи вирішення проблеми збереження життя в цілому й життя та здоров'я окремого індивіда зокрема.

*Екологічна етика.* Науковий інтерес екологічної етики вкорінений у сфері пошуку ефективних програм природокористування та природоохоронної діяльності, спрямованих на збалансу-

вання відношення "людина – природа". Етико-нормативному осмисленню піддаються такі екологічні проблеми, як забруднення довкілля, зменшення видової різноманітності живої природи, знищення дикої природи, наступ пустель, зміна клімату тощо. Цим проблемам неможливо зарадити виключно інструментально-технологічним способом, вони потребують зміни світоглядних настанов, таких ціннісних переконань, які приведуть до усвідомлення людиною морального обов'язку стосовно вирішення цих питань.

*Етика науки* зосереджена на розгляді глобальних проблем людства та ролі науки в їхньому виникненні, осмисленні конфлікту інтересів ученого, наділеного правом на свободу наукового пошуку і спільнотою, що прагне убезпечити себе від так званого "небезпечного знання" (тобто знання, яке може мати непередбачувані та неконтрольовані наслідки для людства в цілому, знання, невірноважене моральними запобіжниками).

*Економічна етика* виокремлює й осмислює моральні "больові точки" фактичної економічної поведінки на мікро- та макрорівнях. "Мікроетика" досліджує проблеми зайнятості й заробітної платні співробітників, дискримінації у питаннях щодо оплати праці, кар'єрного зростання з огляду на расові, національні, релігійні, гендерні та вікові відмінності; сигналізаторства і т. п., що виникають у процесі моральних відносин між підприємством як суб'єктом моральної дії та його найманими працівниками. "Макроетика" розглядає моральний зріз проблем, які виникають у процесі відносин між макросуб'єктами економічної структури та громадянським суспільством окремої держави, а також світової економіки й людської спільноти в цілому (маніпуляції та примус у маркетинговій практиці, тіньова економіка, безпека продукції та виробництва, крос-культурні конфлікти міжнародного підприємництва, небезпечні виробництва, власність і справедливість розподілу світових ресурсів, багатство та бідність, необмеженість економічного зростання тощо). Економічна етика займається також дослідженням нормативних вимог економічної науки, які значною мірою впливають на моральний зміст господарської практики.

*Політична етика* розглядає моральні колізії, які виникають як наслідок конфлікту спеціальних політичних інтересів та загального інтересу людини й суспільства як таких. Основною проблемою політичної етики є взаємодія моралі та політики, яка конкретизується низкою проблем, що потребують етико-теоретичного осмислення й етико-нормативного врегулювання. До них можна віднести, зокрема, пошук причин моральної суперечливості політичної практики та обґрунтування потреби її моральної легітимації; обґрунтування ціннісної основи для визначення, прийняття та впровадження законів, соціальних регуляторів, усезагальних життєвих стандартів, певного соціального порядку; окреслення критеріїв оцінювання загальнозначущих політичних рішень; ціннісно-нормативне врегулювання інституціональних взаємозв'язків, відносин соціальних груп, рухів, суспільства та окремої особи.

*Етика права.* Тривалий час центральною проблемою етики права була моральна легітимація/ засудження смертної кари. Відмова переважної більшості країн світу (Україна в т. ч.) від такої форми покарання певним чином знімає гостроту зазначеної проблеми. До кола проблем етики права відносять: обґрунтування мети та міри покарання, критерії справедливого суду, критерії справедливого вироку, право судді на помилку, матеріальну компенсацію моральної шкоди тощо.

Як бачимо, спектр сучасної етичної проблематики є надто широким. Він включає осмислення проблем не лише суто людських відносин, а й ставлення людини до оточуючого світу. Розширення традиційного проблемного поля етики, яке переважно охоплювало сферу особистісного простору людини та звернення до дослідження морально-нормативної регуляції діяльності суспільних інститутів, погляд на природу як "морального пацієнта" (моральним суб'єктом може бути лише людина), який вимагає відповідального й турботливого ставлення з боку людини, змінює структуру та характер міжпредметних зв'язків етики. Від традиційного союзу з естетикою, психологією та політикою – науками про суспільне життя, утвореного ще з античних часів, науками про літературу та мистецтво, установленого в епоху Відродження, етнографією, соціологією, політеко-

номією, який виявився на часі з другої половини ХІХ, етика розпочала з останньої третини ХХ ст. активну співпрацю з цілим корпусом медичних, біологічних та технічних наук.

#### 4. Завдання етики

Як будь-яка наука, етика має цілу низку завдань, які можна умовно поділити на дві групи. *До першої групи* належать ті, що стосуються розв'язання певної сукупності проблем, актуальних для етичного знання як такого. Характер завдань і форми дослідницької діяльності, які мають забезпечити їхнє розв'язання, визначаються згідно зі структурною організацією наукового знання в цілому, в якій виокремлюють *емпіричний* та *теоретичний* рівні.

*Емпіричний рівень.* Відомо, що емпіричне дослідження здійснюється під час безпосереднього спостереження та експерименту. Проте в етиці експеримент як такий неможливий, оскільки суперечить самій сутності моралі. Тому форми емпіричного дослідження обмежуються, як правило, спостереженням "живої тканини" індивідуального й суспільного буття, результатом якого постає виокремлення реалій моральної дійсності. Таке спостереження має на меті зібрати, описати, зіставити, систематизувати, класифікувати фактичні свідчення, які розкривають моральний вимір особистісного та суспільного життя, а також узагальнити певні емпіричні закономірності. Емпіричний рівень етичного знання, що відтворює загальні тенденції й закономірності моральної культури суспільства в реальному часі, забезпечує надійний фундамент для теоретичної та нормативної етики, покликаних обґрунтувати феномен моралі та запропонувати адекватні суспільним запитам нормативно-ціннісні програми, своєрідні "стратегії добродійного життя". Очевидною є потреба такого типу досліджень, які реалізовує соціологія моралі. Та варто зауважити, що дослідження подібного типу серйозно ускладнені характером самого феномена моралі – усепроникністю та раціональною "невловимістю" конкретики морального буття. Соціологічне дослідження може проілюструвати свідчення моральних уявлень, тобто розкрити фіксацію певних моральних понять на рівні свідомості особи, але це не означає, що за-

своєння певних моральних цінностей на рівні свідомості гарантує їхнє практичне втілення на рівні життєвої практики. Тому соціологія моралі швидше є свідченням уяви про рівень належного чи, точніше сказати, того, що прийняте за належне в певний час у певній спільноті, ніж свідченням реального – того, що існує насправді.

Емпіричне дослідження моралі може бути звернене і в минуле, що здійснюється в межах історії моралі. Спираючись на дані етнографії, фольклорні джерела, різноманітні літературні пам'ятки, наукові тексти, зібрання правових документів і т. п. певної історичної доби, ми можемо скласти уяву про наближений до реальності "моральнісний портрет" епохи, познайомитися з моральнісним досвідом людства в історичному вимірі. Класичним прикладом подібного дослідження є робота "Лицар та буржуа" польської дослідниці М. Осовської (1896–1874), в якій розглядається становлення та розвиток норм і цінностей буржуазної моралі, а також характерних для неї особистісних зразків поведінки.

В історії етичної думки в Україні також є подібного роду дослідження, які, щоправда, стосуються опису моральності у давніх народів. Це "Історія моралі й моральних учень" мораліста-богослова М. О. Олесницького (1839–1906).

*Теоретичний рівень.* Кожен етап розвитку етичного знання має свій перелік завдань теоретичного рівня, над якими розмірковує теоретична та нормативна етика. Але, якби не різнилася тематика цих завдань (а швидше, – фокус їхнього бачення), усі вони вкорінені у вирішення головної проблеми етики як такої, а саме – сутності, походження та обґрунтування моралі. Виокремимо ключові проблеми.

*По-перше,* актуальною на сьогодні залишається проблема методологічного забезпечення дослідження феномена моралі, тобто пошук способу його пізнання, відповідного сучасним теоретичним напрацюванням у межах філософського знання та практичним запитами. *По-друге,* традиційним завданням етики (і особливо актуальним для реалій сучасного простору – як світового, у контексті всієї повноти глобальних загроз, так і вітчизняного) є обґрунтування певної системи моральних норм та

цінностей на підставі переконливих аргументів. Дієвість моральних приписів, норм та цінностей тривалий період в історії людства забезпечувалася їхнім укоріненням в абсолютні начала (Дао, Логос, Ідея, Бог). Світська свідомість, що ґрунтується на системі об'єктивних доказів, потребувала пошуку альтернативних джерел походження моралі, якими стали природа (натуралістичні концепції) та суспільство (соціологічні, або соціально-історичні концепції). Сучасний етап розвитку етичного знання позначений різноманітністю теоретичних уподобань, які намагаються вирішити проблему обґрунтування моралі в комунікативно-дискурсивному, аксіологічному, онтологічному, трансцендентному вимірах. *По-третє*, не менш важливим завданням є перегляд і раціональне обґрунтування традиційно-усталеного (переважно завдяки тривалому авторитету марксистського підходу) погляду на сутність моралі як форми суспільної свідомості, як певної системи норм та цінностей задля врегулювання проблем виключно у сфері людських стосунків (міжособистісного та соціального масштабу). Новітні дослідження у контексті прикладної етики, зокрема біоетики та екологічної етики, стають поворотним пунктом у зміні парадигми сутності моралі, яка розглядається як певний модус ставлення людини до дійсності в системі координат Добра та Зла. *По-четверте*, актуальною є потреба рефлексії над власне етичним знанням як таким, тобто розв'язанням завдань метаетичного рівня. Це, передусім, стосується проблеми структурування етичного знання, зокрема визначення статусу прикладної етики, її зв'язку з нормативною та теоретичною етикою.

*Другу групу завдань* етики становлять завдання умовно названого "зовнішнього кола", тобто завдання практичного застосування напрацьованого нею знання. Наразі ми є свідками парадоксальної ситуації, що полягає в актуалізації уваги не лише представників різних видів наукового знання, а й широкого суспільного загалу до феномена моралі, зокрема до існуючої морально-ціннісної нормативності у суспільній практиці та майже повного ігнорування цими зацікавленими сторонами систематизованих теоретичних знань про мораль, тобто етики як теорії моралі.

Таке своєрідне маргінальне становище філософської етики серед практичного знання (а етика, як уже згадувалося, визначалася Арістотелем як практична наука), що задовольняє потреби сучасного суспільства, можна, за певного припущення, пояснити популярністю й запитуваністю професійної та прикладної етики, які безпосередньо вноормовують життєву практику засобом кодифікації конкретних ціннісно-нормативних моральних вимог. Свідченням цього є численні моральні кодекси певних видів людської діяльності (наукової, господарської) різноманітних професій, корпоративних об'єднань тощо.

До завдань етики можна віднести моральне просвітництво, яке не варто сприймати як прямий заклик до належної поведінки, відповідної до усталених ідеалів та ціннісних настанов, тобто ототожнювати з набридливим моралізаторством, а розуміти як допомогу в пошуку життєвої стратегії, у баченні контексту людської поведінки поза межами безпосередніх практичних інтересів, у співвіднесенні з моральними цінностями – ідеалу, добра, справедливості, обов'язку, відповідальності тощо.

Завданням етики у виховній сфері може бути сприяння у забезпеченні теоретичним досвідом для здійснення вибору між Добром та Злом, якого, за словами філософа В. С. Соловйова (1853–1900), "людина ні в якому разі не може позбутися"<sup>1</sup>. Продовжуючи думку цього видатного мислителя, зазначимо, що етика не може змусити людину обрати однозначно правильний життєвий маршрут, вона може запропонувати вибір подібних маршрутів, обґрунтовуючи кожен із них, оскільки етика є систематизованою сукупністю уявлень про різні виміри моральної реальності на кшталт путівника, до якого мандрівник звертається, щоб отримати повну та достовірну інформацію, а не обґрунтування переваг того чи іншого маршруту. Не можна ж переконати людину їхати до Італії чи Швейцарії, якщо вона віддає перевагу Сибіру. Етика, на думку В. С. Соловйова, є систематизованим вказівником правильного шляху життєвих мандрів. Вибір життєвого шляху, як і туристичної подорожі, лежить у

---

<sup>1</sup> Соловьев В. С. Оправдание добра. Нравственная философия // Соловьев В. С. Сочинения в 2-х т. М. : Мысль, 1990. Т. 1. С. 81.

межах компетенції самої людини, її волевиявлення, чим утверджується її автономія як морального суб'єкта. Тому й не існує вчителів добродійності на зразок учителів різних ремесел та вмінь, як це відомо ще з часів Сократа, оскільки етиці, у сенсі певної нормативно-ціннісної системи, неможливо навчити, а можна лише навчитися.

Вивчення етики має важливе значення для розуміння того, що відбувається, та прогнозування того, що буде з нами, нашим суспільством, людством узагалі.

### Контрольні запитання

1. У чому полягають теоретичні та соціокультурні передумови становлення етичного знання?
2. Охарактеризуйте етимологію термінів "етика" і "мораль".
3. У чому полягає відмінність між мораллю й моральністю?
4. Які аргументи можна висловити на користь твердження, що етика є філософським знанням?
5. Які основні складові структури етичного знання?
6. Чим займається описативна етика?
7. У чому полягають особливості прикладної та професійної етики?
8. Обгрунтуйте основні завдання етики.

### Рекомендована література

1. *Апресян Р. Г.* Етика: учебник. – М.: КНОРУС, 2017. – 336 с.
2. *Гусейнов А. А.* Этика и мораль в современном мире [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://iphras.ru/uplfile/root/biblio/em/em1/2.pdf>.
3. История этических учений : учебник / под ред. А. А. Гусейнова. – М.: Гардарики, 2003. – 911 с.
4. *Кессиди Ф. Х.* Этические сочинения Аристотеля // Аристотель. Этика. – М.: АСТ : АСТ МОСКВА, 2006. – С. 5–37.
5. *Макінтайр Е.* Після чесноти: Дослідження з теорії моралі. – К.: Дух і літера, 2002. – 436 с.
6. *Малахов В. А.* Етика: Курс лекцій : навч. посіб. – К.: Либідь, 2004. – 384 с.
7. Прикладна етика : навч. посіб. / за наук. ред. В. І. Панченко. – К.: Центр учбової літератури, 2012. – 392 с.

## РОЗДІЛ 2

### СУТНІСТЬ МОРАЛІ: ТРАДИЦІЙНІ ТА СУЧАСНІ ВИМІРИ

1. Мораль як проблема.
2. Своєрідність моралі як соціального регулятора.
3. Сучасний запит до характеру моралі для практики життя в умовах зростаючої невизначеності.

#### 1. Мораль як проблема

Із самого початку існування людини та протягом наступного культурно-історичного буття упорядкування її суспільних відносин відбувалось завдяки власне культурним механізмам – від архаїчних *табу* (заборон), через принцип *таліону* (відплатну справедливість) до ініціативної взаємності суверенного індивіда з інших (т. зв. "*золоте правило моральності*"). У міру розвитку когнітивної здатності людства та зростаючої раціоналізації в усвідомленні оптимальних умов суспільного ладу виокремилось власне поняття *моралі* як теоретичне узагальнення щодо належної людської поведінки. Оскільки це поняття є більш пізнім теоретичним утворенням порівняно з реальною практикою спільного життя, воно увібрало в себе виявлене (через нестачу в досвіді) різноманіття бажаних засад для мирної та солідарної життєвої кооперації в досягненні спільного блага і збалансованості у задоволенні індивідуальних потреб. До них мислителі відносили і *чесноти* – якості людського характеру (Арістотель, Конфуцій, Феофраст), і кодифіковані нормативні *принципи*, що містилися в релігійних священних текстах чи зводах звичаєвого права, загальні *принципи* моральної поведінки, які пропонуються в дидактичній літературі (напр., "Метаморфози" Овідія, "Досвіди" Монтеня) або філософських трактатах ("Моральні листи до Луцілія" Сенеки чи "Афоризми житейської мудрості" А. Шопенгауера) чи визначаються як основа соціального договірного (конвенційного, контракторного) впорядкування тощо.

Різноманіття теорій та концепцій щодо природи та сутності моралі в етиці дає підстави стверджувати, що зміст цього поняття залежить від певних культурно-історичних умов свого розгляду. Хоч історія теоретичного розгляду моралі з очевидністю засвідчує, що загально визнаний її зміст залишається надважким завданням для етики до сьогодні, проте досягнуто згоди стосовно розуміння її як вияву практичного активного ставлення людини до дійсності свого життя. У пошуках відповіді, яка являє собою мораль, традиційно зосереджувались на її генезисі, ролі та місці в соціально-культурному бутті людини та спільноти.

У самому широкому визначенні поняття моралі зазначається, що вона є духовно-практичним ставленням людини до дійсності, ціннісне – із позицій принципового розрізнення добра і зла; імперативне – у зв'язку з обов'язком певного характеру своєї поведінки.

Мораль, що виникла у свій час як латинський термін свого грецького аналога "етика", була покликана компенсувати недостатність існуючих означень людської поведінки, таких, як *ethos* чи *mos*, які приблизно відповідають українському "звичай". Більше того, серед інших регуляторів людської поведінки в соціальному існуванні (напр., правові, технологічні, професійні функціональні норми) мораль вирізняється особливою *індивідуальною* (автономія, самовизначення) налаштованістю. Навіть на рівні терміну вона закріпилася за таким типом людських учинків, що відмінні не тільки від зовнішньо визначених орієнтацій (звичаєвість), але й від орієнтованих виключно приватним, практичним інтересом. За сферою моралі закріпився такий особливий вид людської поведінки, який зі своїми специфічними мотивами, намірами, правилами, нормами та ідеальними взірцями відрізнявся від суто егоїстичної налаштованості людини. У понятійному тлумаченні її специфікою є домінантна зорієнтованість конкретних рішень та дій людини (у міру власної моральної зрілості) цінністю *блага іншого* – визначеного у своїй цінності чи як рідного/близького, чи як значущого/важливого, чи як усілякого/будь-кого, чи, навіть, доквілля з усім "обширом інакшості".

Навіть для буденної свідомості широкого загалу, попри явний дефіцит превалювання моральних мотивів та дій у рутині повсякдення, статус моралі все-таки визнається у своїй правомочності як універсальної осудної інстанції (надіндивідуальної, а, часто, надлюдської, божественної взагалі), що має визначати вартість усіляких людських учинків та справ. Саме в ній люди шукають не стільки підтримки, а хоча б виправдання скоєного, щоб позбутися неблаганних мук совісті в разі своїх "аморальних" дій. Проте, пов'язана з орієнтацією на вищі цінності ("не від світу цього"), мораль у своїй піднесеності (як має бути, як належить) бачиться безпомічною та слабкою при зіткненні із життєвими реаліями, що породжуються "нищими" мотивами та "безжальними" обставинами.

Мораль у своїй піднесеності асоціюється з ідеальним, духовним, незвичайним, яке поза світом і буденністю, поза егоїстичним та корисним, що втілюється в добровільному, не вимушеному ні погрозами, ані очікуванням нагород, орієнтованому на благо інших, діянні, яке у своїй піднесеності викликає повагу і благоговіння в культурній свідомості. І ця вищість є протилежністю низьким, приземленим, банальним, примітивним, дріб'язковим, утилітарним людським потягам та виявам.

У такому вартісному вимірі мораль не потребує якогось додаткового філософського обґрунтування. Адже кожна нормальна людина інтуїтивно відчуває потребу/ вимогу в незашкодженні, турботливості, повазі та солідарності стосовно один одного. Це укорінено у глибинних потягах людини та є фактичними константами спільного буття при всій його культурно-історичній варіативності.

Але... Чи є мораль, окрім ідеального образу належного, ще й дійсною, дієвою складовою людської практики життя? Чи такий уже вправний регулятор вона в системі соціального буття? Чому найпослідовніші моралісти, зокрема І. Кант, із гіркотою констатували відсутність моралі як такої у практиці людської буденності, навіть визначали її як "безсилля в дії"? Більше того, в історії етики настав такий період, за визначенням російського дослідника А. А. Гусейнова, коли її основним призначенням стала не

апологія моралі, а навпаки, її критика. Чим викликане та чи є виправданим критичне ставлення до моралі, яким характеризується не тільки "гра" теоретичної думки, а й широко розповсюджений сьогодні скепсис практичного/ прагматичного ("цінничного" за П. Слотердайком) розуму?

За наслідками теоретичних досліджень цього феномена, під поняттям "критики" на сьогодні розуміються різні види критичного ставлення до моралі. Це обумовлено і згадуваними проблемами теоретичного розуміння її сутності, природи, специфіки. Це – критика змісту моралі, її принципів, норм, цінностей. Це і критика так званого "морального екстремізму" – фанатичного моралізму чи ідеологічного моралізаторства як утиску однією моральною позицією будь-яких інших, у чомусь відмінних, і в цій відмінності вже неправомочних.

Отже, навіть у першому наближенні очевидним є суперечливе сприйняття та ставлення до моралі. Недарма сама етика в європейській інтелектуальній традиції розуміється як відгук на потребу виправдання моралі перед людським розумом і передбачає не лише дослідження моралі *якою вона є*, а й дослідження людського *ставлення до моралі*.

У широко прийнятому розумінні мораль – це певні норми та приписи, принципи й цінності, форми свідомості, певний тип поведінки, учення про добро та зло, і навіть певне ціннісне визначення будь-чого у буденному використанні – моральне як хороше. Якщо ж звернутися до визначень моралі у словниках, то її розуміють як *"форму культури, що пов'язана із забезпеченням нормативних способів регуляції діяльності людей у суспільстві. Виникає із потреби налаштування міжособистісної комунікації на основі цінностей, що гарантують збереження людського роду та гідності кожного, належного до нього"*; *"звичаї, закони, вчинки, характери, що виражають вищі цінності та обов'язки, в яких людина виявляє себе як розумна, самосвідома та вільна істота"* тощо.

У понятті моралі, що випрацьоване довготривалими теоретичними розвідками, поєднані і *знання* (цінності, принципи, норми, вчення, закони), і *сама практика* (поведінка, вчинки, стосу-

нки ), і ставлення людини до себе, до інших, до Бога зокрема. Це різноманіття у визначеннях – не просто суперечливість інтерпретацій, а віддзеркалення складності явища моралі у теоретичному його дослідженні.

Ця складність обумовлена в першу чергу тим, що мораль як теоретичне поняття *не має чуттєво-наочного кореляту* на кшталт такого, як у інших культурних сферах: мистецтві – продукти художньої діяльності, праві – правова інституція як система, в економіці – господарство і т. п. Поняття моралі не спирається на якийсь наочний образ і завдяки цьому виокремлює свій об'єкт в інтуїтивному осягненні синкретичної культурної реальності. Витоки цієї інтуїції – звичайний людський досвід. А інтуїтивно схоплюваний образ моралі набуває тієї неоднозначності, що засвідчує важкість раціоналізації моралі для теоретичного опису.

Також при теоретичному аналізі природи моралі виявляється її *антиномічний характер*. Етична реконструкція різних характеристик моралі, зафіксованих у різноманітних концепціях, виявила взаємно несумісні, суперечливі її якості, що доволі складно поєднуються в одному понятті. Як уже згадувалось, мораль репрезентує, з одного боку, сукупність соціальних вимог до індивіда. У такому визначенні мораль є виразом необхідних умов цілеспрямованої взаємодії в суспільстві як системи, правила і вимоги якої є *зовнішньо покладеною надіндивідуальною силою контролю* щодо індивіда і в цьому визначенні мають *об'єктивне* значення. А з другого боку, мораль стає дійсною лише в *суб'єктивному*, індивідуалізованому ставленні та з особистісної волі індивіда реалізувати ці вимоги (*антиномія об'єктивного – суб'єктивного*). Будучи особливою мотивацією людських учинків, мораль, з одного боку, є корисним для людини чинником в організації її життєдіяльності. Проте, із другого боку, вона ж вимагає безкорисливості людських добродіянь, притаманних людині чеснот як самоцінних, а не обумовлених іншими життєвими значеннями (*антиномія практично доцільного – безумовно належного*). Виголошуючи універсальні вимоги правильної поведінки індивідів, мораль не конкретизує загальні норми, залишаючи відкритим вибір правильного вчинення самому індивідо-

ві в унікальності обставин, що склалися (антиномія *універсального-практичного, всезагального-унікального*).

Як засвідчують теоретичні дослідження, підсумовуючи культурно-історичний розвиток людства, у моралі як предметі розгляду виявляється два боки: індивідуально-перфекціоністська налаштованість – бути досконалим, бути доброчесним, та соціально-регулятивний – зобов'язання індивіда щодо соціальних груп, соціуму в цілому задля забезпечення комунікативного й соціального простору взаємності. У традиційній інтерпретації – це розрізнення *індивідуальної* та *суспільної* моралі.

У форматі суспільної моралі індивід здійснюється як *відповідальний агент* соціальних інститутів, тобто тих стихійно складених чи цілеспрямовано випрацюваних комплексних формальних і неформальних правил, принципів, установок, що регулюють різні сфери людської діяльності та організують їх в єдину систему соціального буття. І якщо інші соціальні регулятори на зразок права, наприклад, підтримуються ще й силою створених установ з наявними засобами управління, контролю та санкцій щодо їх виконання, то соціальна мораль у своїй дієвості залежить цілком від відповідальної поведінки людини, навіть і в сучасних намаганнях її інституалізації засобами створення етичної інфраструктури у сферах соціальних практик.

По суті, компетенція моралі (чи в індивідуальному вимірі – інтимній, приватній сфері, чи в публічній, професійній, корпоративній взаємодії) – визначення себе та інших до певної передбачуваності поведінки, що мають робити індивіди (актори) і що вони можуть очікувати один від одного, особливо в конфліктних ситуаціях. Але ця передбачуваність не є наслідком якихось однозначних, наперед визначених приписів, а набувається через бажання та вміння досягати консенсусу у врегулюванні наявних чи можливих конфліктів. За Ю. Габермасом, перевагою моралі порівняно з іншими формами координації взаємодії (напр., пряме використання насилля чи загроза введення санкцій, або навіть обіцянка винагороди, що обходяться доволі дорого), є її м'яка сила переконання для досягнення взаємності та ті характеристики, що визначають її унікальність як необхідного регулятора людського буття.

## 2. Своєрідність моралі як соціального регулятора

Традиційно свою особливість мораль виявляє порівняно з іншими існуючими регуляторами соціального буття – традиціями, звичаями, правом, політикою, адміністративно-корпоративними, конфесійними регулятивами тощо. Як регулятор мораль має ту своєрідність, яка робить її не тільки унікальною і неповторною, а й, у першу чергу, неодмінною складовою людського буття.

Дослідники наголошують на її *всезагальному та універсальному характерові*, по-перше, і, по-друге, на специфічному характерові морального зобов'язання – його головною умовою є *свобода індивідуального вибору*.

*Усезагальність* моралі розуміється як звернення у вимозі певного типу поведінки до людини як такої. Через це моральна вимога – це вимога до всіх без винятку як представників людського роду.

*Універсальність* моральних вимог – розповсюдження на будь-які сфери людського життя – побут, сім'ю, сексуальні стосунки, працю, політику, науку, виробництво тощо. Немає таких боків людського життя, які могли б існувати поза мораллю. Вона присутня всюди, де є стосунки між індивідами й колективні відносини.

Більше того, мораль у людській поведінці є останньою точкою відліку, вищою апеляційною інстанцією. Моральні вимоги, на відміну від будь-яких інших, претендують на безумовний, категоричний характер. Тому мораль пов'язують із ідеєю *абсолютного*. Проте у практиці людського соціально-культурного життя очевидною є контекстуальність і конкретно-історичний характер моральнісної культури.

Часто у буденному розумінні за мораллю закріплюється регулювання відносин між людьми. Проте в сучасному теоретичному тлумаченні моралі наголошується, що вона також поширює свій вплив на міжгрупові й міждержавні відносини, втручається у відносини людини із природним світом, та, кінець-кінцем, як зазначає В. А. Малахов, "космічне самоусвідомлення сучасного людства неминуче висуває перед ним і про-

блему морального осмислення своїх відносин як із рідною планетою, так і з сонячною системою та Всесвітом у цілому"<sup>1</sup>. Таке розширення простору моралі пов'язано зі специфічністю власне моральних відносин. На відміну від суб'єктно-об'єктного ставлення людини в царині пізнання чи предметної діяльності, у моралі характер стосунків передбачає суб'єкт-суб'єктні відповідності. У цьому сенсі бачення суб'єкта та партнера будь-який елемент дійсності стає актуалізацією морального ставлення до нього.

Специфіка морального зобов'язання зосереджена в особливому мотивуванні людських учинків. За способом свого буття, мораль – це система норм, принципів, ідеалів, уявлень про цінності, якими послуговуються люди у своїй реальній поведінці. Якщо будь-які дії та вчинки обумовлені лише тілесно-психічними особливостями індивіда чи обставинами часу й місця (природні, соціальні чинники), є результатами бажання вигоди, престижу, помсти, гречності чи чогось подібного, то мораль перебуває ніби на іншому рівні мотивації. Моральні мотиви характеризуються *позапрагматичним*, у дечому "надбуттєвим" орієнтуванням на вищі цінності та смисли.

Мораль вимагає від людини не лише добрих та справедливих діянь, але й певного способу їхнього здійснення – вільного, безкорисливого, справедливого, зорієнтованого на благо інших. Будучи завжди певною *категоричною* (лат. *imperativus*) вимогою, велінням – імперативом, що ставить перед людиною суспільна думка або голос власного сумління, мораль завжди порівнює наявну поведінку з ідеалом, взірцем, який реально, можливо, і не існує, проте має існувати задля блага людського. У цьому сенсі мораль – засіб трансцендування (від лат. *transcendens* – той, що виходить за межі) людини за межі наявних обставин, буденності, у щось вище, що перебуває поза реальністю, але визначає певною мірою цю реальність.

Мораль, імперативно регулюючи вчинки людей, оцінює їх наміри і думки, мотиви, але лише тоді, коли виникає потреба

---

<sup>1</sup> Малахов В. А. Етика: курс лекцій: навч. посіб. К. : Либідь, 2000. С. 21.

оцінювати їх саме як добрі або злі, справедливі чи несправедливі, служить своєрідним компасом, ціннісним орієнтиром поведінки та свідомості, що протистоїть егоїзму, своєкорисливості. У такому аксіологічному спрямуванні мораль є пріоритетною щодо будь-яких інших практичних і прагматичних мотивів, виконуючи в кінцевому рахунку місію упередження свавільного тиску людської діяльності на світ.

У структурному вияві мораль репрезентована *принципами* (цінності та відповідні їм норми, правила), що орієнтують людину на благо інших; *учинками* (рішення та дії) та *відношенням*, що за характером є реалізацією (позитивною чи негативною) означених принципів. Тому дослідники до структури моралі відносять моральну *свідомість*, моральну *діяльність* та моральні *відношення*. Хоча, безперечно, такий поділ умовний і є продуктом теоретичного аналізу. Однак виділення в моралі окремих складових допомагає примирити її суперечливі (як вище зазначалось, аж до антиномій її теоретичного опису) вияви.

*Моральна свідомість* як один із елементів моралі є її ідеальним, суб'єктивним аспектом. Моральна свідомість – форма суспільної свідомості й одночасно сфера індивідуальної свідомості особи, оскільки це своєрідна цілісність почуттів, уявлень, оцінок і самооцінок, поглядів та переконань людини. Маючи на увазі, що свідомість людини за своєю природою є цілісною, треба підкреслити, що індивідуальна моральна свідомість – це специфічна ділянка людської свідомості, яка виокремлюється лише теоретично. Індивідуальна моральна свідомість визначає внутрішній світ окремої людини, формує уявлення про добро і зло, обов'язок, совість, про вищі цінності тощо, і виявляє себе не тільки раціональним способом, але і через моральні почуття (почуття совісті, обов'язку, справедливості тощо).

Але мораль не можна визначити тільки моральною свідомістю. Вона не вичерпується лише випрацюваними у практиці людської життєдіяльності нормами, поняттями, цінностями. Мораль не зводиться лише до раціоналізованої форми свідомості (суспільної переважно). Останнім часом етика звертає увагу і на роль *моральних почуттів* та *моральної інтуїції* у вияві мо-

ральної зрілості людини. Інша справа, що для сучасних досліджень важливим є інтелектуальне озброєння (напр., емоційний інтелект) людини щодо виявлення в собі цих глибинних механізмів ставлення до світу. Хоча визначення моралі як форми суспільної свідомості, що у свій час і було головним її визначенням, є доволі типовим уявленням особливо для пересічного сприйняття, однак ще Арістотель зазначав, що *знання* моралі ще не гарантують людської моральної поведінки. І якщо призначення етики – продукувати істинні знання про чесноти людської вдачі, то лише для того, щоб людина могла *б робити* добродійні вчинки.

Для моралі більш знаковим є *вчинок* людини. Зосередження на моральній дієвості й визначало власне етичну рефлексію – як має вчиняти людина, щоб її вчинки були дійсно вільними, справедливими, спрямованими на благо іншим (як незашкодження, турбота, повага, дружність, співчуття, допомога); якими ознаками визначається саме моральний учинок, що сприяє не лише обов'язку вчиняти морально, а й бажати цього.

Мораль як така реалізується в певних людських учинках, поведінці людей, людській активності тощо. Дослідники наголошують, що мораль вписана, "умонтована" у саму практичну діяльність людини, і зрозуміти її поза сферою вчинків неможливо. Вчинок є першоелементом моральної діяльності, оскільки в ньому втілюються, реалізуються моральні цілі, мотиви, орієнтації. Саме тоді можна говорити про діяльність як моральну, коли вчинок, поведінка людини, мотиви вчинку або поведінки можуть бути співвіднесені з уявленнями про добро і зло, справедливе чи несправедливе, гідне людини чи ні. Наміри людини, моральні мотиви здійснюваних нею вчинків, дій протягом певного часу є об'єктивним показником її морального обличчя.

Поряд із вчинком як виразом моральності людини свою роль відіграють моральні відносини (ставлення до інших) як атмосфера спільного буття. Моральні відносини різняться за змістом, формою, способом соціального зв'язку між суб'єктами відносин, вони не існують у "чистому" вигляді, а є компонентою, стороною інших відносин (господарчих, політичних, релігійних то-

що). На моральні відносини впливає багато різних чинників, як-то: особливості традицій і звичаїв, культури, релігії. Більше того, розуміння, і звідси – ставлення до інших, різняться у культурно-історичних епохах. Якщо на ранніх етапах історичного розвитку моральні відносини обмежувалися лише колом "своїх", то з розвитком культури вони розповсюджувалися на кожного незалежно від етнічно-конфесійного, соціально-економічного, інтелектуального чи будь-якого іншого становища.

Отже, характер моралі виявляється саме у ставленні людини до себе, інших, вищого начала, дійсності тощо. Хорошими і правильними вчинками вважаються ті, що сприяють благу інших, вони оцінюються позитивно. Історичні моральні цінності й вимоги формуються на основі узагальнення досвіду реальних людських стосунків та дій.

У духовно-практичному освоєнні дійсності були сформовані основні поняття, що відображають моральне життя, виступають критеріями морального характеру людської життєдіяльності. Це – *добро і зло, обов'язок, совість, честь та гідність, сенс життя, щастя, справедливість* і т. п.

*Добро* як вища цінність, що втілює базові критерії моральної поведінки, та *зло* як співвідносна їй антицінність, є моральними й етичними абсолютами. Моральна свідомість використовує їх для оцінки вчинків і цілей людини. Хоча в широкому використанні буденної свідомості вони виступають як оцінки і щодо інших, природних та стихійних подій. Але самі ці події внаслідок свого стихійного, від людини незалежного, характеру ніби перебувають поза таким виміром. І, власне, поняття добра і зла виступають оцінками суто людських дій та вчинків, що є свідомо й вільно визначеними стосовно певного ціннісного взірця – ідеалу (блага) про належний лад життя та людських стосунків. Добро, попри різноманіття конкретно-історичних та концептуальних трактувань, у загальному розумінні є тим, чого має прагнути людина; зло – те, чого варто уникати. Добро відповідає природі людини, сприяє її життю, його повноті та задоволенню ним; зло ж – це все те, що перешкоджає цьому. Як поняття моральної свідомості, добро і зло є взаємозалежними, оскільки визначаються стосовно одне одного. Добро нормативно діє

саме у протиставленні та практичному ствердженні попри зло. Наявність добра і зла як альтернатив людського вибору поведінки й діяльності засвідчує найважливіший вимір людського життя – свободу. Але найсуттєвішою умовою функціональності цих понять є те, що вони є чинниками волевиявлення людини. А це вже її власні *зобов'язання*.

Поняття *обов'язку* являє собою усвідомлення людиною безумовної необхідності вимог морального ідеалу, належного як практичного завдання. Моральнісний характер обов'язку задається не стільки покорою щодо вимоги підпорядкування, скільки оволодінням своїми бажаннями, схильностями, пристрастями, афектами як добровільно взятим, із переконанням своєї правоти. Основною вимогою людини перед моральнісним обов'язком є її автономія і сприйняття його як самоцінного, що є умовою взаємодії людей як системи взаємних зобов'язань. Уважається, що поняття морального обов'язку виражає об'єктивний аспект моральної свідомості, але без суб'єктивної причетності, без власних цілеспрямованих зусиль людини, утілення його як належного залишається проблемним у практичному суцюзому.

*Совість* як моральне поняття є вираженням здатності людини критично оцінювати свої вчинки, думки, бажання, усвідомлюючи та переживаючи свою невідповідність належному. Разом із соромом совість є регулюючим механізмом самоконтролю. Але, на відміну від сорому, що зорієнтований на думку оточуючих стосовно відповідності прийнятим нормам і стандартам поведінки, совість – внутрішньо зорієнтоване самооцінювання. Це відповідальність людини перед собою, але саме тією складовою самої себе, що зорієнтована вищими універсальними цінностями.

Серед понять, що являють собою моральну самосвідомість, ще виокремлюються *честь* та *гідність*. Честь визначає людську відповідність прийнятим нормам і стандартам моральної поведінки відповідно до людської станової, професійної, соціальної, національної та будь-якої іншої групової причетності. Це визначення своєї відповідності високим вимогам того угруповання, членом якого є людина. Нормативним виразом таких вимог ста-

вав кодекс честі, що доволі жорстко детермінував людську поведінку особливо у попередні епохи. Гідність більш широко визначає людську самооцінку – у масштабі загальнолюдських вимірів індивідуального Я. Це масштаб людяності як такої у вияві конкретного індивіда, як щодо інших (повага), так і стосовно себе (самоповага) як межі гранично допустимого.

Серед основних понять моральної свідомості особливого статусу набувають категорії *сенсу життя* та *щастя*. Пошук власного місця, призначення й перспектив своєї життєдіяльності є неодмінною духовною проблемою для кожного. Вирішуючи питання "для чого жити", людина відшукує стійку, домінуючу спрямованість у виборі способу життя. У *сенсі життя* фокусуються граничні обґрунтування обраних життєвих орієнтирів, моральних норм і цінностей, базових цілей життєдіяльності та ставлення людини як до світу, так і до самої себе, і що особливо важливо, з огляду на скінченність індивідуального існування. *Щастя* ж є виразом відчуття повноти й повноцінності людського буття. По суті, це – вищий вияв реалізації сенсу життя, "повне і тривале вдоволення від життя в цілому" (Вл. Татаркевич). Будучи сильним емоційним виявом (світлої радості, захвату, ентузіазму, оптимізму і навіть блаженства), щастя є вираженням життєвого успіху та досягненням вищого блага в людському житті. Саме тому нарівні із сенсом життя щастя було однією з основних детермінант людського існування (адже бажання щастя є невід'ємною властивістю людини). Як орієнтир людського життєвого спрямування щастя розумілось навіть як моральний обов'язок людини.

Усі заявлені поняття становлять специфіку морального аспекту людської свідомості. Проте це не виключає й інших важливих понять, які виявляються щодо головних етичних проблем (напр., свобода, справедливість, відповідальність). Наведена коротка характеристика основних понять моральної свідомості покликана наголосити на їх специфічній ролі – бути понятійним каркасом, на якому утримується моральне самовизначення людини, визначається моральний характер людського існування.

Разом із ускладненням моральних відносин, розвитком духовної культури і, звичайно, теорії моралі, понятійний апарат моральної свідомості змінюється, стає більш змістовним. Проте основний склад засадничих понять залишається сталим як для індивіда, який морально діє, так і для етики, що продовжує досліджувати так звані "вічні" проблеми людського існування (проблеми відносин людини зі світом, відносин індивіда із ближніми й дальніми) в їх нових історичних модифікаціях – відповідно до нових реалій часу та нових життєвих обставин.

Для розуміння моралі важливою є наявність *моральної норми* (лат. *norma* – правило, взірець) – найпростішої форми моральної вимоги, яка має обов'язковий характер і служить приписом або заборонаю поведінки певного типу). Норми – це певні еталонні зразки загальноприйнятої дії та світоставлення. Етика наголошує, що моральні норми визначають не лише зовнішню лінію поведінки. Стосовно зовнішнього боку поведінкового самовияву людини скоріше впливовим вважається етикет як стандартизоване ("ритуальне") оформлення поведінкових виявів у людських стосунках. Моральні норми більшою мірою пов'язані з "нормуванням" внутрішнього світу особи, його спонтанним реагуванням на аморальні вияви чи добродійність. У своїй культурно визначеній цілісності вони орієнтують людину в просторі "моральної реальності", задають межі, "рамочні умови", поза якими поведінка може кваліфікуватися чи як неморальна (через необізнаність із нормами) чи як аморальна (унаслідок ігнорування відомими нормами). За змістом моральні норми розподіляються на заборонні й позитивні. Проте претензія моралі на *абсолютність* регламентації людської поведінки більшою мірою продуктивна стосовно заборон. Тут норми ставляться як вимога, без якої люди не можуть бути моральними. Заборона як нормативна вимога забезпечує можливість уникнути, запобігти злу. Хоча активного досягнення добра заборонні моральні норми не передбачають.

Позитивні моральні норми значно складніші для практичної реалізації. Заклик до справедливості, милосердя, порядності, розважливості не означений змістовною однозначністю й пе-

редбачає спроможність до творчого тлумачення широких за діапазоном закликів і особливої вольової активності людини. Позитивні моральні вчинки у своїй конкретиці зав'язані на ситуаційні обставини, тому позбавлені універсального, загальноновизнаного характеру. Тому серед моральних норм переважають заборони ("не вбий", "не кради", "не бреш", "не чини перелюб"). Така типова тенденція щодо основного змісту та специфіки моральних норм викликала навіть версію так званої "негативної етики", запропоновану А. А. Гусейновим. "Мораль не знає, що робити людині, але вона знає, що є такі речі, які вона ніколи не повинна робити". Найголовнішим висновком, на думку дослідника, є те, що зняти підстави критики моралі аж до її нігілістичного відкидання, що виникли як відгук на абсолютистські претензії й переважно рестриктивний (від *рестрикція* – обмеження) характер, можна лише зосередившись у розумінні її як заборони завдання будь-якої шкоди іншому (чи то людині, чи будь-якій розумній, чи, узагалі, живій істоті). У такому розумінні адекватний теоретичний вираз моралі – негативне визначення (не *що* роботи, а чого *не треба* робити), а практичне втілення – заборони. Суттєвим є те, що моральна нормативність не є вичерпним кодексом належної поведінки, а скоріше є творчим відгуком людини стосовно конкретних ситуацій у проміжку між категорично забороненим (*імперативним*) і широким діапазоном позитивно (*оптативним*) можливого.

Поряд із моральними нормами важливе місце у моральній свідомості посідають *моральні принципи* – найбільш загальне обґрунтування існуючих норм і критерій вибору правил поведінки. У принципах чітко виражені універсальні формули поведінки: гуманізм, альтруїзм, справедливість, працелюбність, патріотизм тощо. У реальному житті моральні принципи часто поєднуються з певною ідеологією, тому можуть перетворитися на знаряддя тиску на інших людей із позиції інтересів конкретних соціальних груп. Та й у житті ми можемо зустрітися із ситуацією, коли людина, яка сама жорстко виконує моральні принципи, спонукає чи примушує інших дотримуватись цих самих принципів. Така позиція, яку називають *ригоризмом* (непохитне

додержання якихось принципів, до дріб'язкової суворості в цьому), не має нічого спільного з мораллю.

Важливим структурним компонентом моральної свідомості є цінності. *Цінності* являють собою зміст норм. Це не просто зрачки поведінки і світовідношення, а взірці, що визнаються як орієнтири, маючи свою самостійну вартість. Бо і "любов", і "справедливість", і "благо", і "добро" – це загальноновизнані цінності вищого порядку.

Цінності не можна зводити до норми, вони завжди більші за неї. Норми без цінностей перетворюються на механічні, безглузді правила. Цінності примушують людину не просто наслідувати еталон, а прагнути до вищого. Моральною цінністю або "антицінністю" можуть бути різні вияви людського існування. Є цінності, які задовольняють потреби й інтереси людини, і є цінності, які надають сенс самому існуванню людини. Саме ці, другі, називають вищими цінностями, або смисложиттєвими. Вони сприймаються людиною як щось об'єктивне, існуюче у світі та культурі до і поза нею. Сенси вищих цінностей "не вичерпуються скінченними потребами не тільки людського індивіда, а й будь-якого класу суспільної або культурної формації чи навіть людства в цілому. Навпаки, сенс існування самих індивідів, класів, культур, суспільств і людства загалом суттєво пов'язаний із відкритістю для них ідеї Добра та інших моральних цінностей"<sup>1</sup>.

Структурний аналіз моралі, хоч і залишається прийомом спеціального теоретичного дослідження та, здавалось б, є предметом цікавості лише спеціалістів із етики, сприяє в цілому усвідомленню складності та її як системи, і людського самовияву в ній.

У теоретичному аналізі структурну визначеність моралі доповнюють виявом її основних функцій. Серед таких виділяють *регулятивну, виховну, пізнавальну, оціночно-орієнтаційну, комунікативну* як основні. Із функціонуванням моралі пов'язані цілі, що мають досягатися завдяки моралі в житті індивіда й суспільства.

---

<sup>1</sup> Малахов В. А. Етика ... С. 88.

Головною функцією моралі традиційно вважають регулятивну, що зрозуміло вже було із характеристики моралі як одного з регуляторів суспільного життя. Поряд із традицією, звичаєм, правом, управлінням мораль усе-таки виявляється незамінною у своїй специфічній зорієнтованості на внутрішнє засвоєння та внутрішню спонуку до нормативного упорядкування людської поведінки. І хоча щодо реальної вдачі мораль залишається тенденцією так званої "високої планки", "надситуативним горизонтом" (А. Гусейнов), саме її зорієнтованість на *належне* забезпечує соціальному *суццю* цілісність, виживання та розвиток.

Виховна функція моралі виявляється стосовно її ролі у *соціалізації* нових поколінь. Здатність до продуктивної комунікації зі світом прямо залежить від моральної зорієнтованості та морально сформованої свідомості індивіда як засвоєння поваги до гідності будь-якої людини, доброзичливості, справедливості, милосердя у ставленні до інших. Але тут загострюється питання стосовно методів реалізації такої виховної роботи. Як наголошується етикою, ще з часів Арістотеля знання чеснот ще не робить людину добродісною. Тому духовно-практичний досвід є засадою формування моральних якостей індивіда саме у процесі реального переживання зустрічі з іншим. Істинне виховання здійснюється через особистісний приклад; у практиці власного життя і в підсумку є результуючим власної долі.

Пізнавальна функція моралі реалізується в пізнанні індивідом людського світу в складності його взаємозв'язків. Мораль як знання – це знання належного. Хоча, безсумнівно, мораль як практика поведінки є значно ширше за знання. Тут на рівні мотивації виявляються значно різноманітніші підстави, окрім знання. У площині пізнання світу мораль якраз спирається на досягнення етики як теоретичного рівня самоусвідомлення людини в моралі. Моральне осягнення людського світу – це засіб інкультурації та соціалізації індивіда.

В комплексі з освоєнням людського світу реалізується і життєво-стратегічна функція *ціннісної орієнтації*. Від неї залежить базисна зорієнтованість людини на шляхи чи добра, чи зла.

Однією із суттєвих безперечно є і *комунікативна* функція. Мораль власне є підставою і гарантом спілкування людей у різних його формах. Принцип взаємного визнання, взаємоповаги, толерантності, доброзичливості становить те необхідне підґрунтя, на якому тільки й можливе продуктивне партнерство.

Підсумовуючи функціональні завдання моралі щодо індивіда та спільноти, варто наголосити на головній меті моралі – це розбудова простору взаємності на основі прийнятої системи цінностей та імперативів. На рівні індивіда цьому сприятиме поведінка, зорієнтована на рівноцінне неінструментальне ставлення до кожного: не спричиняти шкоди іншим своїми вчинками, запобігати будь-яким загрозам зі сторони, допомагати іншим, турбуватися про них. На рівні суспільства – досягнення такого стану суспільного життя, в якому виключена взаємна ворожнеча та шкода і забезпечено процвітаюче існування кожному.

### **3. Сучасний запит стосовно характеру моралі для практики життя в умовах зростаючої невизначеності**

Моральне прагнення людини – це прагнення найкращого, а, звідси, досконалого способу життя. На рівні індивідуального самовдосконалення мораль – провідний спосіб реалізації самої сутності людини як вільної та свідомої істоти. Моральний індивід на шляхах самореалізації й досконалості виявляє свою здатність ставати над тим, чим він є, оцінювати себе із зовні й цілеспрямовано перетворювати себе. У моральних вимогах виражена неусувна потреба кожного бути людиною, тобто втілювати в собі вищі здібності, які характерні його сутності, незалежно від контекстів, які змінюються. Така індивідуально-відповідальна моральна самовизначеність дозволяє реалізувати свободу – бути вільним від конформізму вчинків чи спонтанності сваволі. Тому мораль є необхідною підставою для індивідуального зусилля із практичного самовдосконалення.

Однак культивування потягу до вищого блага (у своєму розумінні) як орієнтиру індивідуально-відповідальної поведінки кожного можливе лише у просторі відносин з іншими. Адже саме тут моральні намагання індивіда набувають предметності,

утілюються в його ставленні до інших. Вияв моральності тільки і можливий у взаєминах людей. Тому мораль – не лише якісна характеристика особистісної досконалості, вона є показником якості ставлення людини до оточуючих. Суспільна мораль як об'єктивована сукупність норм, що диктують необхідність дій, спрямованих на мир, порозуміння, співпрацю, злагоду, взаємність між людьми, є виявом розуміння спільного блага як результату сукупних зусиль на шляхах забезпечення індивідуального блага.

Фактично мораль покликана забезпечувати як в індивідуальному, так і суспільному вимірові гармонію міжособистісних стосунків – досконала особистість та досконале суспільство пов'язані один із одним. Проте суспільство як об'єктивна реальність – це необхідність спільних зусиль великої кількості людей не стільки з питань досягнення досконалого життя, вищого блага, скільки з реалізації необхідності життя: продовження роду, матеріального забезпечення, організації безпеки та багато іншого. Як статистична величина суспільство у своєму життєво-практичному процесі обтяжене невичерпним різноманіттям індивідуальних виявів та діянь, різністю рівнів досягнення морального розвитку зокрема, які не дуже вже й піддаються свідомому контролю та управлінню. Тому головне навантаження моралі сьогодення – забезпечення потреби соціальних систем у великій кількості людей, що здатні підтримувати солідарну, на основі взаємної поваги, партнерську єдність. Уважається, що форма моралі з усіма її основними ознаками дозволяє досягти цього найефективнішими засобами та з найменшими витратами (на відміну від, напр., силового чи правового упорядкування суспільного життя). Адже в моралі набувають свого виразу сутнісні особливості людського способу існування – активний, розумний, цілеспрямовано організований, вільний характер людського буття. При цьому мораль виступає індивідуально відповідальною та сенсоутворювальною засадою життєвої практики.

Сьогоднішня практика ставить завдання – плекати здатність людини як автономного, суверенного суб'єкта до крити-

чного мислення про моральнісні виміри досконалого людського існування та гідні діяння, не тільки *знати*, що є відповідальний моральний вчинок, а *бажати* так діяти (чи не могли діяти негідно).

Умови вияву людської особистості як морального діяча залишаються домінуючими в осягненні людського призначення. Тому пошук адекватних сучасному запитові етико-нормативних програм як відповідної новим потребам соціального буття моралі актуалізується усвідомленням того, що "розум у його практичному використанні є розумністю самої практики". Вищі моральні орієнтири – добро, благо, моральна дієва відповідальність – залишаються "рамочними умовами" у легітимації людських діянь сьогоденних соціокультурних практик. Мораль зможе реалізувати свою роль, особливо в тих швидкоплинних процесах сьогоденної доби, які втрачають певність попереднього досвіду в неочікуваних моральних колізіях лише за умови виключення догматичності (хай і притаманної їй унаслідок тяжіння моралі до ціннісного абсолютизму). Урахування різноманіття практик та варіативності вибору в ситуації індивідуального вчинку, хоч і означено драматизмом непередбачуваності, неоднозначності подальшого розвитку подій, не є релятивізацією моральних настанов. Навпаки, продуктивність такого підходу виправдана можливістю осягнути те, як через ризик індивідуального вчинку в унікальній ситуації налаштовується габітус моральності, глибинна індивідуальна навичка, специфічна інтуїтивна здатність адекватно морально реагувати та діяти.

Парадоксальність моралі як феномена завжди залишала в етиці наявність антиномій індивідуального й соціального, універсального нормативного та унікального, раціонального й ірраціонального, належного та суцього. Теоретична суперечливість етичних програм підпитувала скепсис і конформізм. Але урахування відкритості, варіативності складного динамічного безперервного життєвого процесу може посприяти захисту моралі від тотальності моралізму (мораль як самоціль), з одного боку, та прагматики імморалізму (мораль як засіб виправдання будь-яких цілей та засобів), із другого, що і бачиться її сьогоденним практичним завданням.

## Контрольні запитання

1. Чим обумовлена складність теоретичного визначення моралі?
2. У чому виражається антиномічний характер моралі?
3. Охарактеризуйте сутнісні ознаки моралі.
4. У чому виражається специфіка моралі як соціального регулятора?
5. Які структурні складові моралі визначаються в етичній теорії?
6. Які основні поняття моральної свідомості?
7. Поясніть значення вчинку у визначенні моральності людини.
8. Які функції виконує мораль щодо особистісного та соціального буття?
9. У чому своєрідність розуміння ролі моралі в сучасних практиках?

## Рекомендована література

1. *Гусейнов А. А.* Мораль и моралисты; Мораль и цивилизация // *А. А. Гусейнов.* Великие пророки и мыслители. – М. : Вече, 2009. – С. 4–46; 425–449. – Режим доступу : [https://iphras.ru/uplfile/ethics/biblio/guseinov/Velikie\\_pror\\_2009.pdf](https://iphras.ru/uplfile/ethics/biblio/guseinov/Velikie_pror_2009.pdf).
2. *Малахов В. А.* Мораль як соціальний феномен // *В. А. Малахов.* Етика: Курс лекцій : навч. посіб. – К. : Либідь, 2000. – С. 41–71.
3. *Общественная мораль: философские, нормативно-этические и прикладные проблемы* / под ред. *Р. Г. Апресяна.* – М. : Альфа-М, 2009. – С. 13–154.

## РОЗДІЛ 3

### ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА

1. Становлення ціннісно-нормативного забезпечення професійної діяльності у західній культурі.
2. Професійна етика на сучасному етапі соціокультурного процесу.
3. Моральні якості індивіда в рамках професійної діяльності.

#### **1. Становлення ціннісно-нормативного забезпечення професійної діяльності у західній культурі**

Становлення професійної етики не було єдиним лінійним процесом. Етична регуляція з'являлася у різні епохи в тих сферах людської діяльності, щодо яких приходило усвідомлення їх ціннісної значущості для життя та благополуччя людини.

Пам'ятки писемності фіксують появу найперших форм етичної регламентації спеціалізованої діяльності більше трьох тисячоліть тому. У 1500 р. до н. е. у Давній Індії вони були представлені у клятві лікаря. В європейському культурному просторі найдавніші етичні норми спеціалізованої діяльності зафіксовані також у медицині. Наприклад, у "Клятві" давньогрецького лікаря Гіппократа (V–IV ст. до н. е.) проголошувалось: "Я скеровую режим хворих до їх вигоди відповідно до моїх сил і мого розуміння, утримуючись від будь-якої шкоди і несправедливості. Я не дам нікому проханого у мене летального засобу і не покажу шляху до подібного задуму... Чисто і непорочно буду я проводити своє життя і своє мистецтво"<sup>1</sup>. Клятвою утверджувалися орієнтація на благо пацієнта, повага його життя і ролі лікаря в його підтриманні, незаподіяння шкоди тощо. Отже, етична регламентація найперше виникла у діяльності, що спрямована на допомогу конкретній людині і взаємодію з нею. Окрім медицини, зведення етичних правил сформувалися в юридичній і педагогічній діяльності.

---

<sup>1</sup> *Гиппократ. Клятва. Избранные книги. М. : ГИБиМЛ, 1936. С. 88.*

Але поява етичної регламентації цих галузей відбувалася в умовах доволі зневажливої оцінки праці взагалі. Для доби античності характерне презирливе ставлення до фізичної праці, вона не була сутнісною ознакою людини, виконувалася рабами. Ремесла і мистецтва також були справою невольних та найнижчих верств античного світу. Певний виняток робився для праці на землі. А людиною була вільна істота – громадянин, чиїм призначенням були політичні справи, публічна й військова діяльність, тобто діяльність поза матеріального виробництва. Як зазначав А. Я. Гуревич, дії у політичному просторі були дозвіллям – саме ці значення містить давньогрецьке слово *ocolh* (лат. *schola*): вільний час, відпочинок, але з конотацією часу, присвяченого вченості та вченим бесідам, а також у значенні *школа* й особливо *філософська школа*<sup>1</sup>.

Отже, у добу античності було створено перші форми етичної регламентації професійної діяльності. Їхньою особливістю була акцентуація комунікативного аспекта дій фахівців за зневажливого ставлення до праці самої по собі.

Християнство докорінно змінило такий стан справ, але зрушення відбувалися поступово. Текст Біблії давав підстави вважати працю свідченням людської недосконалості, оскільки вона стала покаранням після гріхопадіння. Водночас, праця визнавалася невід'ємною складовою власне людського життя, а неробство – одним із найтяжчих гріхів. Кожному належало займатися своєю справою, і середньовічні верстви – духівництво, воїнство, селянство – визначалися саме за видами діяльності, до якої були призначені від народження: *oratores, bellatores, laboratores* – відповідно "ті, хто моляться", "ті, хто борються", "ті, хто працюють". Не перетворюючись на самоціль, праця почасти виконувала місію духовного укріплення людини, запобігаючи впадінню у гріх. Різні види діяльності мали свою соціальну вагу. Діяльність у сільському господарстві й ремісництво були справами найнижчих верств, військова діяльність – призначенням аристократії. Однак середньовічна людина жила "не хлібом еди-

---

<sup>1</sup> Гуревич А. Я. Категории средневековой культуры. М. : Искусство, 1972. С. 193.

ним" – вона мала турбуватися не про задоволення матеріальних потреб, а про духовне спасіння і вічне життя. Біблійна Марія була вища за Марфу, споглядальне життя у Середньовіччі ставилося вище за активне.

Із XII ст. у слововжиток увійшов термін "професія" із самого початку з чіткими ціннісними змістами. У німецькій мові слово *Beruf* мало два смисли: *покликання* та *спеціалізація*; в англійській – *profession* – також містило значення *сповідання* й *обітниці*. "Початковий смисл слова "професія" полягає у відкритій заяві про прийняття чернечої обітниці... Професіонали не працюють, а служать: вони віддали себе справі і нічого не просять натомисть"<sup>1</sup>. У поняття "професія" були вкладені дух подвижництва, високого служіння, орієнтованість на позачасові й неутилітарні цінності тощо. Першими професіоналами Середньовіччя стали юристи, медики, викладачі університетів. Для всіх них були характерні певні ознаки: наявність університетської освіти, переважна належність до духівництва, професійна орієнтованість на взаємодію з людьми, відповідно, клієнтами, пацієнтами, учнями. Підкреслимо, що у професійній діяльності доби Середньовіччя засадничим був, передусім, етичний бік, на другому місці – її важливість для суспільства, а прибутковість стояла на останньому. Протягом усієї доби панували сильні упередження проти торговельної діяльності й особливо лихварства.

Цілком автономно від зазначених процесів середньовічного світу в добу Відродження були створені етичні програми професійної діяльності у сфері державного управління. Дві найвідоміші праці доби поєднані ідейним задумом – дати поради особам, які займаються державними справами, але адресати цих повчальних творів різняться. Праця Н. Макіавеллі "Державець" (1531) є, по суті, комплексом етично змістовних рекомендацій державцю, правителю. Б. Кастільйоне адресував свою книгу діалогів "Придворний" (1528) особі, для якої придворне життя – це професійна діяльність. У Кастільйоне змальовано стиль життя і звичаї при дворі правителя, визначено стратегію поведінки та взагалі моральнісний образ придворного.

---

<sup>1</sup> *Батыгин Г. С.* Професионалы в расколдованном мире. Этика успеха. Вестник исследователей, консультантов и ЛПР. 1994. Вып. 3. С. 6.

Найбільший внесок у справу легітимації (від лат. *legitimus* – законовідповідність) професій, тобто у набуття ними суспільного визнання, у XVII ст. зробила Реформація, а точніше – етичні програми пуританських сект того часу. Німецький соціолог М. Вебер у праці "Протестантська етика і дух капіталізму" (1905) намагався з'ясувати міру впливу релігійного чинника на формування капіталістичного духу як особливої духовної налаштованості доби, в якій активно відбувався розподіл праці та з'являлася її етична регламентація. Дослідження Вебера стало засадничим для розуміння трудової етики пуританізму часів становлення капіталізму в Європі.

Етико-релігійні норми пуританізму виходили з ідеї успіху в земному житті як свідчення обраності Богом. Тому людині належало піклуватися про земне процвітання й підтверджувати належність до обраних, сумлінно працюючи у своїй сфері. Багатство уявлялося нагородою за професійне служіння, а збагачення набувало релігійно-етичної місії. Тому ставлення до праці наповнилося релігійним змістом покликання. Вебер указував на масове розповсюдження такої етичної установки. Оскільки пуританські погляди найперше розповсюджувалися у середовищі міських жителів, буржуа (фр. *bourgeois* – городянин, представник середнього стану) – ремісників, торговців, – то легітимовані були міські практичні професії, та, у першу чергу, виробнича й підприємницька діяльність шляхом піднесення чеснот працелюбства, ощадливості, чесності тощо.

Отже, розвиток капіталізму пришвидшив процеси розподілу праці, інтенсифікував формування професійної діяльності як спеціалізованої трудової діяльності та заклав її етичну основу, перш за все легітимувавши виробництво і підприємництво.

Історичні події XX ст. невідворотно змінили ціннісний простір західноєвропейського світу. Революції та світові війни, винайдення атомної енергії та її широке застосування в озброєнні й господарстві, досягнення науки в галузі медицини і біотехнологій тощо зумовили необхідність принципово нових підходів до етичного забезпечення професійної діяльності.

Посилилася потреба в етичному регулюванні в тих професіях, діяльність у рамках яких пов'язана з виконанням специфічних суспільних функцій. У кожній із них актуалізація власне професійно-етичної складової спричинена подіями, які унаочнили збільшення соціальної ваги ризиків, що їх певна професія несла у життя окремої людини і суспільства в цілому, та зростання суспільних очікувань щодо етичної регламентації професійної діяльності. Змінився також і характер запити на етику – потреба у професійному і громадському контролі за дотриманням етичних норм та принципів професійної діяльності зумовлюють розробку спеціальної етичної інфраструктури (етичних документів і підрозділів), які регламентують діяльність фахівців в етичному ключі й дозволяють зробити її підконтрольною та прозорою.

Наприклад, лікарська етика отримала потужні імпульси для розвитку після Другої світової війни, коли світова громадськість дізналася про злочини нацистської медицини. Після гучних судових процесів був сформульований "Нюрнберзький кодекс" (1947), в якому зафіксовані етичні правила і застереження стосовно проведення медико-біологічних експериментів на людях. Цією подією був започаткований процес етичної регламентації медицини на міжнародному та національному рівнях.

Інженерна етика виникла на межі XIX та XX ст. із появою самої професії інженера. Свобода самовизначення професіонала, можливості колегіального контролю над професійною діяльністю інженера, як і правила професійної ввічливості, обов'язки щодо роботодавця були зафіксовані вже в перших етичних кодексах інженерів. Ряд гучних скандалів і техногенних катастроф, серед яких найстрашніша – аварія на Чорнобильській АЕС (1986), – привернули увагу громадськості до проблеми відповідальності інженерів за суспільну безпеку, здоров'я та благополуччя населення.

Слід зробити теоретичні узагальнення викладеного вище для того, щоб більш рельєфно побачити зміст і характер зрушень, які відбулися у професійній етиці на сучасному етапі соціокуль-

турного процесу. У західній культурі від античності до кінця XIX ст. виокремився ряд професій. У кожній професії етична регламентація виникала та циркулювала автономно як зведення етичних приписів і була імпліцитною (фр. *implicite* від лат. *implicitum* – у прихованому вигляді, неявно), тобто розчиненою у стилі життя її представників. Для позначення такого буття цінностей ще вживають поняття "етос" (гр. *ethos* – характер, стиль життя), в якому сполучено морально значущі й ціннісно нейтральні складові. Ідеться про професійний етос, в якому було акумульовано правила і зразки прийнятної поведінки, практичної мудрості, стиль життя певної професійної групи. Часом етична регламентація певних професій експлікувалася (фр. *explicite* від лат. *explicitum* – у розгорненому вигляді, явно) у клятвах, етичних кодексах, а також у дидактичній (від гр. *didaktikos* – повчальний) літературі.

Для усталення ідеї професії надзвичайно важливим стало розрізнення приватного життя й публічної сфери, що відбулося у добу Модерну. Приватне життя – простір індивідуального росту та самореалізації, захищений від утручання сторонніх осіб, де людина є приватною особою. Публічна сфера – вільний від втручання держави простір взаємодії громадян як приватних осіб у вирішенні економічних, політичних і соціальних проблем на засадах самоорганізації. Професійна діяльність є невід'ємною складовою публічної сфери. Співвіднесення себе з іншими супроводжувалося необхідністю певного опосередкування, яким стала ідея спільного блага як блага, доступного будь-якому члену суспільства таким чином, що нікого не можна виключити з кола його споживачів, і споживання цього блага однією особою не зменшувало можливостей інших у цьому питанні. Ідея спільного блага є критерієм корисності та легітимності професії.

Професійна етика розвивається у тих галузях трудової діяльності, де об'єктом праці є людина в уразливих модусах свого буття, утворюються складні й багатомірні відносини між представниками професії та громадськістю, а також наявний високий ступінь конфліктності чи екстремальності.

## 2. Професійна етика на сучасному етапі соціокультурного процесу

Трансформації предметного поля професійної етики на сучасному етапі соціокультурного процесу припадають на зрушення в галузі моральної рефлексії взагалі. Поняття моралі, що кристалізувалося в добу Модерну, фіксує ціннісно-нормативну систему організації та регуляції людської життєдіяльності, відбиваючи ціннісно-нормативні настрої людей доби, акумулюючи культурно-історичний досвід моральності крізь призму філософської рефлексії. У кожному історичному епоху мораль представлена у трьох вимірах: у вигляді цінностей і уявлень про моральний ідеал; у вигляді уявлень про ціннісно-нормативні параметри життєдіяльності людини, її самовизначення і самоздійснення; у вигляді цінностей та уявлень про життя суспільства, ціннісні вимоги і правила, сформовані відповідно до цих вимог. Таким чином, мораль системно охоплює регуляцію людської життєдіяльності стосовно вимог до особистості щодо здійснення індивідуального відповідального вибору особистості як члена суспільства у реалізації соціальної взаємодії, а також суспільства у забезпеченні благополуччя і процвітання своїх громадян.

Загальна налаштованість моральної філософії Модерну полягала в тому, щоб піддавати критиці відхилення від належного чи викривлення ціннісно-нормативних складових життя людини і суспільства таким чином, що основна увага фокусувалася на особистісних складових – мотивах, змісті й наслідках моральної діяльності індивіда. Суспільство при цьому виступало переважно фоном, на тлі якого розгорталася діяльність особистості. У випадках, коли суспільство потрапляло у поле зору етики як предмет аналізу, воно осмислювалося переважно мовою індивідуальної етики.

У минулому столітті становище етики у системі соціогуманітарного знання змінилося. Вже не етика піддає критиці шляхи цивілізаційного розвитку, а сама цивілізація виступає в ролі критика, піддаючи моральні теорії перевірці на практичність, придатність до застосування у "тканині" соціальної повсякденності. Етична теорія все більшу увагу приділяє соціально значущим питанням.

Американський соціолог Д. Белл у праці "Прийдешнє постіндустріальне суспільство" (1973) засвідчив появу конфігурацій нового суспільства, якому дав назву "постіндустріальне". У постіндустріальному суспільстві змінюються характер визначальної трудової діяльності, соціальна структура, а також тип ресурсів, що залучаються у виробництво. Постіндустріальне суспільство концентрується на неіндустріальних складових економічного розвитку. Ідеться передусім про науку та пов'язане з нею виробництво інформації, а також сферу послуг. Наукові дослідження й розробки, що виникають на основі єдності науки і технологій, є джерелом інновацій та впливають таким чином на виробництво, у свою чергу, сприяючи суспільному розвитку. До сфери послуг належать торгівля, фінанси, транспорт, охорона здоров'я, наука, освіта, державне й корпоративне управління, а також індустрія розваг. Мірою росту питомої ваги сфери послуг в економіці знижується роль некваліфікованих робітників і суттєво підвищується значення висококваліфікованих фахівців.

Велика кількість і різна якість соціальних зв'язків у постіндустріальному суспільстві обумовлюють суспільну потребу в чисельних організаціях, установах, підприємствах, які, у свою чергу, потребують працівників зі спеціальними знаннями, навичками, які мають спеціальну фахову підготовку. Невід'ємною рисою сучасного суспільства є поява верстви інтелектуалів-професіоналів, яким відводиться засаднича роль консультантів, експертів, технократів (науково-технічних спеціалістів). Панування інтелектуалів у постіндустріальному суспільстві називають меритократією (від лат. *meritus* – гідний та грецьк. *kratos* – влада) – владою гідних. Це такий принцип управління, за яким керівні посади обіймаються фахівцями, які пройшли спеціальну професійну теоретичну та практичну підготовку, мають досвід і стаж роботи. Не соціальне походження і фінансовий достаток, а професійна компетентність є визначальними для отримання посади за меритократичним принципом.

У такій соціальній реальності професійна етика виходить на новий етап розвитку. Це знаходить відображення в її предметному полі й постановці завдань.

По-перше, професійна етика продовжує виконувати свою традиційну місію – задавати ціннісно-нормативну регламентацію у професіях кожної зі сфер суспільної життєдіяльності. В її рамках формуються етичні норми і принципи діяльності фахівців, обговорюються шляхи удосконалення писаних та неписаних правил професійної поведінки. Ідеться про комплекс питань професійного етосу в конкретних сферах суспільної життєдіяльності. Але професійна етика піднімається за межі професійного етосу на якісно вищий рівень і опікується питаннями реально належного в межах здійснення професійної діяльності, розробкою та підтриманням інтелектуальних і емоційних спонук людської взаємодії у процесі трудової діяльності. Коли система моральних вимог професії суперечить загальним нормам моралі, працівник опиняється перед моральною дилемою і має робити моральний вибір.

По-друге, професійна етика виходить на рівень визначення ціннісно-нормативної регуляції професійної діяльності, намагаючись віднайти ефективні спонуки для моральних дій фахівця. Ідеться про той рівень етичного знання, який свого часу мав на увазі засновник етики як науки давньогрецький філософ Арістотель (IV ст. до н. е.): проведення досліджень для того, щоб вчиняти добродібно. У світлі цього завдання професійна етика осмислює виникнення моральних зобов'язань у конкретній професії, основи професійного обов'язку, природу норм і принципів професійної діяльності. На цьому рівні розробляється понятійний апарат професійної етики.

Моральні вимоги професії визначаються як покладення на працівника обов'язку виконання належних дій, учинення яких є невід'ємною складовою професійної діяльності. Дотримання працівником моральних вимог сприяє поширенню узгоджених професійних дій і підтриманню дисципліни; нехтування ними веде до підризу професійної дисципліни, створення взаємної недовіри й безкарності.

Професійна моральна норма є формою моральної вимоги, що ставиться людям як учасникам спеціальних професійних видів діяльності. Норма є звичною формою регулювання професійної

поведінки, обов'язковою для виконання кожним працівником. Можна розрізнити етичні норми, чинні у професійній діяльності, таким чином:

– загальнолюдські (універсальні) етичні норми, які регулюють увесь спектр службових відносин, особливо у процесах взаємодії представників професії та широкої громадськості, як-от: чесність, доброзичливість, повага, скромність, толерантність тощо;

– загальнопрофесійні етичні норми, які регулюють відносини всередині професії, а саме: дисциплінованість, комунікабельність, об'єктивність, компетентність, ефективність, неупередженість тощо.

Професійна етика на цьому рівні займається усуненням напруг між загальнолюдськими і професійними цінностями, а також протиріч між загальними моральними вимогами й вимогами до людини як працівника, який мусить виконувати професійні обов'язки. Професійна етика узасадничує відповідну професію як нормотворчу етичну інстанцію, а також визначає ті винятки (відступи) від загальних моральних принципів, які диктуються логікою професії та в конкретному професійному контексті сприймаються не як відступи, а як адекватні вираження духу цих самих принципів.

Моральні вимоги професії, що акумулюються в нормах, задають професійний обов'язок. Усвідомлення обов'язку уналежнює ставлення до своєї професії як до справи життя, тобто з максимальною відповідальністю. У професійному обов'язку відбувається конкретизація загальнолюдського обов'язку через уналежнення службових зобов'язань, що об'єктивно стимулює самоповагу фахівця.

В етичній теорії, що була закладена радянською етикою (О. Г. Дробницький) і розвинена українськими вченими (В. А. Малахов, В. В. Єфименко), визначається принципово неінституційний характер моралі<sup>1</sup>. Ідеться про те, що природа морального зобов'язання відрізняється від права способом регуляції поведінки.

---

<sup>1</sup> Дробницький О. Г. Понятіе морали. Моральная философия: Избр. труды / сост. Р. Г. Апресян. М. : Гардарики, 2002. С. 237–238; Малахов В. А. Етика... С. 47; Прикладна етика... С. 262–263.

Дотримання норм права забезпечується інститутом держави. Норми права зафіксовані у вигляді вербальних формул у нормативно-правових актах, і їх виконання відбувається відповідно до цих формул. Недотримання норм права тягне за собою задіяння санкцій (від лат. *sanctio* – непорушний закон) – зовнішніх форм примусу до дії, як-от: відплата, заохочення, покарання, що здійснюються за допомогою апарату правосуддя. Норми моралі є майже повсякчас неписаними; у "писаній" формі вони представлені переважно у священних книгах різних релігій. Дотримання моральних норм також забезпечується санкціями – мораль неможлива без примусу. Але, на відміну від права, мораль має справу з ідеальними санкціями, які накладає суспільство (суспільний осуд) чи сама людина (докори сумління).

Зрушення в сучасній етиці відбуваються також у способі регуляції поведінки. У рамках професійної етики відбуваються процеси інституціоналізації моралі. Етичні норми професійної діяльності кодифікуються і складаються у вербальні формули професійних кодексів, статутів, регламентів. Їхнє дотримання регулюється етичною інфраструктурою (етичними підрозділами, посадовцями з етики тощо). Але найважливіше – у межах професійної етики змінюється природа санкцій. У професійних і корпоративних кодексах усе частіше прописуються адміністративні санкції за порушення етичних норм: дискваліфікація, штрафи, догани, звільнення з посад тощо. Ідеальні санкції у вигляді суспільного осуду чи докорів сумління виявляються мало-ефективними в рамках професійної діяльності на сучасному етапі соціокультурного процесу.

Таким чином, розроблений понятійний апарат професійної етики на цьому рівні працює на забезпечення етичної регламентації професійної діяльності, яка все більшою мірою інституціоналізується.

По-третє, професійна етика піднімається на рівень розвитку теоретико-філософського осмислення професіоналізму, місії професіонала та етичних аспектів суспільної значущості діяльності фахівців на сучасному етапі соціокультурного процесу.

Професіоналізм стає засадничою вимогою постіндустріального суспільства. **Професіоналізм** – це система теоретичних

знань і практичних навичок та умінь, які здобуваються індивідом у процесі навчання, закріплюються і нарощуються у ході його трудової діяльності. Сучасні вимоги до професіонала – компетентність, відповідальність, чесність – лежать у площині етики. Тому сьогодні формується уявлення про новий професіоналізм. Новий професіоналізм є цілеспрямованим упровадженням етичної складової у професійну діяльність, формуванням гармонійних людських відносин у трудовому колективі, заснованих на творчому розвитку людини і суспільства.

Виходячи з окреслених трьох рівнів, на яких розвивається сьогодні професійна етика, – реально належний, ціннісно-нормативний і теоретико-філософський – можна дати їй таке визначення.

**Професійна етика** – це система нормативно-ціннісної регуляції професії, в межах якої, по-перше, випрацьовуються конкретні етичні норми і правила, що формують оптимальний тип стосунків між людьми у процесі виконання ними професійної діяльності; по-друге, задаються нормативно-ціннісні засади регуляції певної професійної діяльності задля пошуку ефективних спонук до моральних дій; по-третє, здійснюється теоретико-філософське осмислення місії професіонала та суспільної значущості професіоналізму.

Отже, на сучасному етапі соціокультурного процесу відбуваються зміни у сфері моральної рефлексії, що позначається і на розвитку професійної етики. Предметне поле й постановка завдань у межах професійної етики відображають цю специфіку. Професійна етика розвивається на трьох рівнях: реально належному в межах кожної професії, ціннісно-нормативної регуляції професійної діяльності та її теоретико-філософського осмислення.

### **3. Моральні якості індивіда в рамках професійної діяльності**

Питання про моральні якості фахівця виходить на рівень теоретико-філософського осмислення професійної діяльності, її особистісних і соціально значущих аспектів.

На цьому рівні професійна діяльність розглядається як суспільно значуща трудова діяльність індивіда, у ході якої за допомогою здобутих працівником спеціальних знань і практичних навичок, досвіду та стажу створюються суспільні блага. Професійна діяльність відрізняється від аматорства (з лат. *ато* – люблю, маю схильність) – любительства, непрофесійної діяльності. Трудова діяльність стає професійною за умови дотримання таких критеріїв: здобуття спеціальної освіти; отримання заробітної платні за виконання роботи; офіційного підтвердження кваліфікації в умовах суспільно визнаної належності до певної професії. Феномен професії на сучасному етапі соціокультурного процесу визначається в єдності спеціальних знань і навичок, які набуваються у процесі теоретичної та практичної підготовки і застосовуються у трудовій діяльності. Професія дає можливість індивіду розкрити себе, свій потенціал таким чином, щоб особистісна самореалізація його як працівника уможливила досягнення особистого й суспільного блага через перетворення навколишнього світу.

Осмилення професійної діяльності на постіндустріальному рівні суспільного розвитку зумовлює важливість творчого аспекту діяльності професіонала, необхідність його безперервного самовдосконалення та підвищення кваліфікації протягом життя. Безперервна освіта, тобто стажування, підвищення кваліфікації протягом усієї трудової діяльності стають невід'ємною складовою технологічності професійної діяльності в сучасному суспільстві.

Об'єктивна суспільна потреба у професіоналізмі всіх працівників призводить до зниження етичного пафосу професії як покликання. Акцентуація функціоналізму професійної діяльності спричинює її технологічність, що, однак, не означає спрощення. Технологічність професійної діяльності – це конкретизація місії професії в процесі здійснення фахівцем морального вибору шляхом аналітичних, інформаційних, організаційних процедур/алгоритмів виконання й оцінки.

Моральний зміст професії складається із особистісно орієнтованих і соціально значущих цінностей, які називаються професійними чеснотами.

Розуміння індивідом свого покликання у певній професії формує у нього прагнення опанування фаху й подальшого професійного зростання. У процесі професійної діяльності відбувається утвердження індивіда як особистості. Сумлінна праця на професійних теренах сприяє розвитку вимогливості до себе і свого фахового рівня, чесності, компетентності. Відданість професії набувається досвідом роботи й веде до того, що професія стає справою життя та спрямовує індивіда на самовдосконалення у професійній діяльності.

Соціально-етичними регулятивами, необхідність яких виявляється в ході професійної діяльності індивіда, є відповідальність, довіра, справедливість, взаєморозуміння, законослухняність. Осмислення змісту і функцій даних ціннісних регулятивів є надзвичайно важливим для розуміння природи професійної діяльності та можливостей коректування ціннісно навантаженої поведінки працівників.

**Відповідальність** – це механізм моральної свідомості з перетворення абстрактного обов'язку в конкретне зобов'язання особистості. Відповідальність скеровує працівника на належне прийняття рішень і спонукає до вчинків. Розрізняють проспективну і ретроспективну відповідальність. Проспективна відповідальність пов'язана з моральним зобов'язанням турботи про когось або щось перед або під час здійснення дії. Ретроспективна відповідальність виявляється в моральних санкціях після здійснення дії, як-от: докори совісті, моральний осуд з боку оточуючих тощо. Відповідальність за нехтування моральними зобов'язаннями у професійній діяльності, що тягне руйнівні для суспільства в цілому чи для окремих людей наслідки, сполучається із правовою відповідальністю і виходить за межі власне етичної регуляції професії. Сьогодні в умовах інституціоналізації моралі в рамках професійної діяльності все частіше ведуть мову про посилення адміністративної відповідальності за порушення етичних вимог професії.

**Довіра** – це ставлення до дій інших індивідів, що засновується на переконанні в їх чесності, правоті, вірності, сумлінності. Американський політолог Ф. Фукуяма у праці "Довіра: соціаль-

ні чесноти і шлях до процвітання" (1995) здійснив ґрунтовне дослідження цього феномена як невід'ємного компоненту професійної діяльності у сучасному світі. Він визначив довіру як очікування чесної, передбачуваної поведінки відповідно до загальноприйнятих у певному соціальному/професійному середовищі норм. Так, у суспільстві, де визнають довіру як суттєву професійну цінність і застосовують методики підвищення її рівня у професійній діяльності, наявні/існують великі шанси на ефективність порівняно з тими, які відчувають нестачу довіри й не намагаються виправити ситуацію.

Німецький соціолог Н. Луман у праці "Довіра" (1968) представив такі рівні довіри: міжособистісну довіру, яка передбачає особистісну присутність учасників взаємодії, для яких визначальними є індивідуальні інтерпретації моральних зобов'язань; інституційну довіру, яка передбачає генералізацію етичних компонентів відповідно до суспільних очікувань належного функціонування в рамках професії; системну довіру, яка передбачає суспільну взаємодію на основі універсальних етичних принципів.

До професійних чеснот відносять **справедливість**, яка у професійній діяльності є механізмом регуляції та встановлення належного порядку взаємодії у світлі наявних конкуруючих бажань, інтересів і обов'язків, регулюючи питання її місії та сенсу. Чеснота **взаєморозуміння** є системою відносин між особами, що формуються у процесі взаємодії на основі спільного осягнення змісту інтелектуальних та етичних установок. Сучасний німецький філософ Ю. Габермас вважає взаєморозуміння основою будь-якої соціальної взаємодії, а відтак – найважливішим фактором соціальної практики взагалі та професійної зокрема. Чеснота законслухняності в етичному ключі виявляється у слідуванні прийнятним нормам, принципам, цінностям, що уможливорює їхнє упровадження у практику професійної діяльності.

Особливе ціннісно-нормативне наповнення у професійній діяльності має **професійна честь**. За допомогою цього поняття розкривається ставлення фахівця до самого себе і свого стано-

вища у професії, а також утілення суспільної оцінки значущості людини як професіонала в житті суспільства. Усвідомлення значущості професійної честі становить основу професійної гідності особи, оцінки нею своєї діяльності.

Соціальні чесноти, актуалізовані у професійній діяльності, гармонізують професійну взаємодію. Це позитивно впливає на виробничу діяльність особи, її самореалізацію у професії. Ідеться про формування спеціальних професійних моральних якостей, які повною мірою відбивають особливості етичного змісту професії. Такими власне професійними чеснотами є лікарський обов'язок, відповідальність ученого, офіцерська честь, педагогічна чуйність. Постійне практикування індивідом загальних соціальних і професійних чеснот приводить до формування відповідного способу життя. У професіях, де робочий день має фіксовані години роботи, життєвий ритм працівника чітко підпорядкований розподілу на працю і відпочинок: дотримання правил на роботі та звільнення від їх тиску поза робочим часом. У людей, які обрали собі професії із ненормованим робочим днем, спосіб життя формується інакше. Постійне дотримання норм і правил професійної діяльності при ненормованому графіку роботи приводить до проникнення професійних чеснот у всі сфери життя людини. Професійне вдосконалення як умова професійної компетентності впливає на поведінку фахівця й визначає весь спосіб його життя.

Професійна освіта, регулярні стажування/підвищення кваліфікації утворюють комплекс заходів із залучення працівника у професію і уможливають його творчий розвиток на теренах професійної діяльності. Володіння знаннями, навичками, обізнаність і компетентність є необхідними якостями сучасного професіонала.

Стрімкий науково-технічний розвиток у сучасному світі й сама природа постіндустріального суспільства вимагають від професіонала творчого підходу при виконанні роботи за спеціальністю та гнучкості у підвищенні кваліфікації з можливістю перекваліфікації відповідно до швидко змінюваної кон'юнктури на ринку праці. Ідея нового професіоналізму сприяє забезпечен-

ню на практиці стратегії випереджального розвитку здібностей особи як працівника. Технологічність професійної діяльності спрямована на гармонійний розвиток фахівців і створення відповідних умов для такого розвитку.

Етична складова нового професіоналізму ставить вимогу етичної компетентності фахівця. Етично орієнтована професійна діяльність передбачає етичну грамотність працівника, його розуміння критеріїв оцінювання професійних учинків і критеріїв розрізнення професійних та позапрофесійних ситуацій як предмета оцінювання. Етична регламентація професійної діяльності включає в поле свого розгляду морально неоднозначні питання професійного життя, майже не приділяючи уваги як загальнотеоретичним, так і практичним моральним проблемам, що виходять безпосередньо за рамки професійної діяльності. Наприклад, етична оцінка професійної діяльності перекладача залишатиме поза увагою етичні питання війни і миру, ненасилля тощо, як і історико-етичні проблеми, а саме поняття симпатії в етиці Д. Г'юма. Питання етичної компетентності, наприклад історика-архівіста, охоплюють проблеми наукової чесності у роботі з документами, збереження національної пам'яті через недопущення розкрадання архівів, відповідальності за правдивість наданої інформації, сумлінності у складанні аналітичних звітів, недопущення фальсифікацій, халатності тощо.

Крім того, при етичній оцінці працівника не відкидається важливість і обов'язковість загальних моральних вимог, але увага концентрується на аналізі його професійно значущих моральних якостей. Так, предметом оцінки є не моральність поведінки інженера стосовно його батьків, дітей, дружини/чоловіка, а його професійна діяльність – відносини з колегами, керівництвом, клієнтами, етична оцінка морального вибору, прийняття професійних рішень, розв'язання професійних моральних дилем тощо. При тому слід пам'ятати, що професійна діяльність – це суспільно значуща трудова діяльність, а отже, моральній оцінці дія підлягає саме в перспективі суспільного значення – принесеного блага чи заподіяної шкоди.

Моральний учинок як цілісний акт, в якому засвідчується моральна єдність мотиву, дії та її результату, можливий у прос-

торі індивідуальної моралі; він є предметом етичної оцінки індивіда у локалізованому просторі особистої відповідальності. Саме там можна конструювати власне життя, виконувати копійку роботу, що вимагає самоконтролю, самообмеження й самодисципліни. Очевидно, що повністю така моральна налаштованість не може бути реалізована на практиці, проте вже слідування таким шляхом доброчесності робить людину моральною. Проти такої позиції неможна виступити аргументовано – будь-яке заперечення буде спробою обмеження добровільного морального самовдосконалення індивіда, насильницьким утручанням в індивідуальну духовну практику. Але така моральна позиція неприйнятна для застосування у публічній сфері взагалі та у професійній діяльності зокрема, оскільки не можна ставити іншим ті високі вимоги, які кожен вільний ставити собі. Від професійної діяльності вимагається, у першу чергу, моральність змісту й результату, а питання про намір відходить на другий план. У перспективі етичної оцінки професійної діяльності не принциповим є питання, чому працівник учиняє як належить/правильно – чи тому, що боїться покарання, дисциплінарного стягнення, чи через стійку моральну позицію, особисту неприпустимість учиняти неналежно.

Конкретизація кута зору етичної оцінки професійної діяльності не веде до нехтування нормами моралі. Конкретизація предмета дозволяє піддавати етичній оцінці саме професійну діяльність особи, а не судити її саму як особистість і запобігати, таким чином, моралізуванню. Моралізуванням називають процедуру оцінювання явища, що засновується не на аналізі об'єктивних закономірностей його розвитку, а на абстрактних судженнях і побажаннях, що формуються на основі підмінених критеріїв. З'ясування предметного поля оцінювання та його адекватність унеможливають подвійні моральні стандарти, запобігаючи оцінюванню працівника як приватної особи і блокуючи спроби прикривати необов'язковість у роботі, професійну недбалість, апатичність розмовами про порядність і загальнолюдські цінності.

Таким чином, осмислення змісту і функцій професійних чеснот є важливим для розуміння суті професіоналізму та можли-

востей оптимізації й гармонізації ціннісно навантаженої професійної діяльності. Це зумовлює специфіку кута зору при етичній оцінці дій фахівця: від професійної діяльності вимагається моральність змісту і результату дії, а питання про намір відходить на другий план. Така конкретизація оцінювання дозволяє уникнути моралізування, подвійних моральних стандартів тощо.

### Контрольні запитання

1. В яких сферах спеціалізованої людської діяльності етична регламентація з'явилася в першу чергу? Із чим була пов'язана її поява?
2. Яким чином етичні програми пуританських сект легітимували виробничі професії та підприємництво?
3. Як соціокультурні умови людської життєдіяльності впливають на професійний етос?
4. Що таке мораль? Яке місце займає ціннісно-нормативна регламентація професійної діяльності в системі моралі?
5. У чому полягають зміни місця і ролі етики в системі соціогуманітарного знання на сучасному етапі соціокультурного процесу? Поясніть причини таких змін.
6. Що таке меритократія? Поясніть роль і значення меритократичного принципу управління на сучасному етапі соціокультурного процесу.
7. Окресліть предметне поле і завдання професійної етики на сучасному етапі соціокультурного процесу.
8. Що таке професіоналізм? Окресліть вимоги нового професіоналізму.
9. Визначте джерело норм професійної етики. Наведіть коротку характеристику професійних етичних норм своєї майбутньої професії.
10. Назвіть критерії морального оцінювання професійної дії. Чому неприпустимим є підміна критеріїв оцінювання професійних дій і дій приватного життя?
11. Проаналізуйте прислів'я: "Хороша людина – не професія". Висловіть свою думку з цього питання.
12. Назвіть і охарактеризуйте значущі у професійній діяльності соціальні чесноти.
13. Чому унеможливлення подвійних стандартів морального оцінювання сприяє підвищенню ефективності роботи працівника?

## Рекомендована література

1. *Апресян Р. Г.* Вид на профессиональную этику // *Общепрофессиональная этика. Ведомости.* – № 25. – Тюмень : НИИ ПЭ, 2004. – С. 166–187.
2. *Апресян Р. Г.* Метадисциплинарные проблемы прикладной этики // *Прикладная этика: КПД практичности. Ведомости.* – № 32. – Тюмень : НИИ ПЭ, 2008. – С. 5–28.
3. *Бакитановский В. И.* Профессионализм // *Этика образования. Ведомости.* – № 26. – Тюмень : НИИ ПЭ, 2005. – С. 239–253.
4. *Бакитановский В. И.* Этика профессии: миссия, кодекс, поступок / В. И. Бакитановский, Ю. В. Согомонов. – Тюмень : НИИ ПЭ, 2005. – С. 13–221.
5. *Батыгин Г. С.* Профессионалы в расколдованном мире // *Этика успеха: Вестник исследователей, консультантов и ЛПР.* – 1994. – Вып. 3. – С. 6–11.
6. *Зубец О. П.* Профессия в контексте истории ценностей // *Этическая мысль. Вып. 4.* – М. : ИФ РАН, 2003. – С. 103–120.
7. *Капто А. С.* Профессиональная этика. – М. ; Ростов-на/Д. : Изд-во СКАГС, 2006. – С. 7–35.
8. *Оссовская М.* Рыцарь и буржуа. Исследования по истории морали. – М. : Прогресс, 1987. – С. 177–319, 370–396.
9. *Сычев А. А.* Этика воспитания: между долгом и ответственностью // *Этика инженера: через понимание к воспитанию. Ведомости.* – № 42. – Тюмень : НИИ ПЭ, 2013. – С. 546–615.
10. *Фукуяма Ф.* Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию. – М. : ООО "Издательство АСТ": ЗАО НПП "Ермак", 2004. – С. 249–432.

## РОЗДІЛ 4

### КОРПОРАТИВНА ЕТИКА

1. Історія становлення корпоративної етики.
2. Поняття, предмет та основні завдання корпоративної етики.
3. Основні методи та складові корпоративної етики в сучасному світі.

#### **1. Історія становлення корпоративної етики**

Сьогодення в умовах соціального, економічного, наукового та технологічного розвитку вимагає нових ціннісних орієнтирів у системі взаємовідносин у сфері управління людськими ресурсами. Воно актуалізує у свою чергу потребу в з'ясуванні етичних питань, передусім тих, що належать до людського буття, а саме: відповідальність перед іншими людьми, прийняття на себе відповідальності, завбачаючи наслідки своїх дій (М. Вебер). Одним із атрибутів людського буття та фундаментальною основою виступає спілкування, яке етика розглядає як спосіб людського існування й життєдіяльності. Адже людина перебуває у визначеній системі взаємовідносин із навколишнім світом: це відношення до самої себе, відношення до інших, відношення до Іншого.

Вирішення різноманітних проблем, які виникають у процесі життєдіяльності, спонукають до специфічного розгляду та вирішення цих проблем. Особливо актуальною є конкретизація загальнолюдських моральних норм і принципів, які застосовуються до певних ситуацій, людей із урахуванням їх професійних особливостей та специфіки їхньої життєдіяльності: у напрацюванні загальних понять (обов'язок, відповідальність тощо) у виборі моральних цінностей, становленні їх субординації, обґрунтуванні та їх оцінці. Адже більшу частину свідомого життя людина присвячує професійній діяльності, і безумовно в рамках будь-якої системи організації формуються певні правила поведінки, цінності, норми, принципи, які в сукупності являють собою корпоративну етику.

Проблема взаємозв'язку суспільної праці та моральних вимог є не новою, адже на неї звертали увагу різні мислителі (філософ Арістотель, шотландський філософ-мораліст А. Сміт, французький філософ О. Конт, соціолог і філософ Е. Дюркгайм). І саме з цією проблемою пов'язано виникнення найперших професійних кодексів (у XI–XII ст. відбувався процес становлення цехових статутів із включенням до них моральних вимог). Пізніше статuti стали розвиватися на ґрунті узагальнених практичних норм поведінки представників певної професійної групи та представників різних професій. Усі вони мали спільні ознаки: солідарність людей однієї професії, сувору регламентацію прав та обов'язків професійної діяльності. Наступним прикладом актуалізації й доказом необхідності моральних норм у професійній діяльності стало те, що корпоративна етика в кінці XIX ст. була висунена католицькою церквою (уперше ідея була представлена в енцикліці Лева XIII "*Rerum Novarum*" (1891)) як один із найдієвіших засобів вирішення проблеми "робітничого питання" та повернення до корпоративності як форми товарищескості, братства та дружньої сім'ї.

Стрімкий розвиток науково-технічного знання ще більше актуалізував необхідність етичної складової у будь-якому виді діяльності. Про це свідчать доповіді Римського клубу (зокрема, "Межі економічного зростання", 1972) та папи римського Павла VI у світлі ризиків сучасного суспільства, добробуту та самообмеження у споживанні. Своєрідним підґрунтям для подальшого розвитку політики, економіки, науки і суспільства на етичних засадах став категоричний імператив, сформульований німецько-американським філософом Г. Йонасом у книзі "Принцип відповідальності": "Чини так, щоб наслідки твоєї діяльності узгоджувалися з продовженням автентичного людського життя на Землі"<sup>1</sup>. Це стало превалюючою тенденцією в аксіологізації менеджменту та стратегії керівництва корпорацій на основі "етики відповідальності". Доречно також згадати М. Вебера, який у своїй праці "Протестантська етика і дух капіталізму"<sup>2</sup>,

---

<sup>1</sup> Йонас Г. Принцип відповідальності. У пошуках етики для технологічної цивілізації. К. : Лібра, 2001.

<sup>2</sup> Вебер М. Протестантская этика и дух капитализма. Избранные произведения. М. : Прогресс, 1990. С. 44–271.

звернув увагу на формування нового типу підприємця на основі протестантизму, якому не притаманне марнотратство та розкіш, а лише ідея "покликання" і відданість професійній діяльності.

Поштовхом до формування сучасного розуміння корпоративної етики стали різноманітні події в діяльності корпорацій, а саме: підкуп, хабарництво, виробництво неякісних товарів і т. п. Для вирішення цих проблем застосовували різноманітні методи: відкривали "гарячі лінії" для працівників<sup>1</sup>, створювали етичні комітети, утілювали організаційні правила тощо. І лише на початку 1990-х років обговорення етичних питань у бізнесі вийшло на міжнародний рівень та знайшло своє втілення у створенні узагальнених норм і правил поведінки у професійній діяльності, а саме стосовно ролі етичних принципів у підтримці рентабельності, конкурентоспроможності компаній, де такі моральні цінності, як чесність, відповідальність та інші, сприяють стабільності компанії й цивілізованості<sup>2</sup>.

Яскравими прикладами втілення ціннісних орієнтацій у професійній діяльності стали:

– Сім принципів ведення бізнесу (1994 р., Швейцарія), що відображали головні принципи глобальної корпоративної відповідальності (представлений 60 принципами);

– Глобальні принципи Салівана (1999) – документ, який містить директиви загального порядку щодо етики ділового спілкування, трудових відносин в організаціях та впливу діяльності транснаціональних компаній на навколишнє середовище.

Ще одним кроком у посиленні етичних засад бізнесу та принципу відповідальності у професійній діяльності став Глобальний договір ООН (*United Nations Global Compact*, 2000), який представлений десятьма принципами в діяльності транснаціона-

---

<sup>1</sup> Ідеться про сигналізаторство як засіб реалізації робітником свого права, своєї моральної відповідальності, тому в організації мають існувати відповідні інституції, певні процедури для проходження "сигналів" знизу. Як явище оцінюється в негативному і позитивному аспекті, наприклад Р. Де Джордж уважав, що воно може бути морально виправданим лише в ситуаціях спонукання корпорації діяти морально.

<sup>2</sup> Проценко О. П. Етикет у просторі практичної філософії. Харків : ХНУ, 2002.

льних компаній (в основі яких лежить запровадження основних цінностей у сфері захисту прав людини, охорони довкілля та боротьби з корупцією). Уже навесні 2000 р. Європейською мережею бізнес-етики у Великій Британії була проведена щорічна конференція на тему: "Етика: лідерство та відповідальність".

Цей неповний перелік документів є підтвердженням прийняття рішення з урахуванням моральних цінностей, як загальнолюдських, так і професійних, що стають певними рекомендаціями, постулатами та визначають бізнес-поведінку компаній. Одночасно це є актуалізацією проблеми морального обов'язку в різнопланових видах діяльності: перед суспільством (навколишнє середовище); споживачами (насамперед, безпека, право вибору і право на вимоги); співробітниками (умови праці, охорона здоров'я й гідна оплата); власниками та інвесторами (доступ до інформації, чесний розподіл прибутку, недоречність обману тощо); партнерами й конкурентами. Ця тенденція наголошує на таких загальнолюдських цінностях, як чесність, правдивість, довіра і справедливість у комерційних взаємовідносинах; виконання зобов'язань; здорова конкуренція; справедлива винагорода. Отже, основне призначення корпоративної етики – регулювання взаємовідносин представників різних професій, поєднаних трудовим колективом, пріоритети його розвитку, норми і правила поведінки членів організації у формальних та неформальних ситуаціях.

Особливу актуальність ідеї корпоративізму отримали у ХХ ст., що пов'язано з неймовірно жорсткими умовами конкурентної боротьби за виживання і цілісним розвитком, що вилось в об'єднанні зусиль усіх членів професійного співтовариства незалежно від їхнього статусу.

## **2. Поняття, предмет та основні завдання корпоративної етики**

*Корпоративна етика* – це система цінностей, що регулює етичні взаємовідносини в організації/ корпорації. На відміну від універсальної, корпоративна етика обумовлена особливостями діяльності та цілями організації. Корпоративна етика є тим засо-

бом, що поєднує учасників виробничого процесу на підприємстві в єдиний цілісний організм (людське співтовариство)<sup>1</sup>.

Сьогодні корпоративна етика знайшла своє відображення в таких значеннях: 1) як етика бізнес-товариств; 2) як професійна етика; 3) як визначені правила поведінки конкретної організації.

*Корпоративна етика як етика бізнес-співтовариств* виникає як необхідність або навіть потреба в упорядкуванні певних правил гри, унаслідок чого з'являються союзи, асоціації, метою яких є створення механізмів регулювання професійної діяльності (забезпечення підтримки при прийнятті рішень та умови довіри суспільства до певного виду діяльності). У даному випадку актуальною є корпоративна етика цих співтовариств, тобто корпоративна етика виступає етикою корпорацій і формується на рівні керівників цих компаній, які здійснюють саме напрацювання і виконання даними компаніями етичних правил поведінки.

*Корпоративна етика як професійна етика* (напр., етика вченого, етика педагога, етика журналіста, етика юриста тощо). Тобто корпоративна етика відповідає високому рівню особистої "індивідуальної" відповідальності за професійну діяльність, це етика професійного співтовариства, яке має високі моральні вимоги щодо регуляції поведінки у професійній діяльності. У контексті корпоративної етики як професійної наявна присутність специфічних проблем, що не зустрічаються у повсякденному житті, але приводять до "персоналізації" у процесі професійної діяльності, а саме конфіденційність інформації, результати діяльності (слава, гонорари, різноманітні блага) і т. п.

*Корпоративна етика як визначені правила поведінки* в організації або "внутрішньофірмова етика" стосується у першу чергу формальних та неформальних правил і норм поведінки, які характерні для конкретної організації/ корпорації. Це переважно проблеми, що вимагають етичного регулювання: спосіб розподілу влади, процедура прийняття рішень, принципи розподілу відповідальності, система заохочення тощо.

---

<sup>1</sup> Кибанов А. Я. Этика деловых отношений: учебник. М. : ИНФРА-М, 2002.

Корпоративна етика має *особливі риси*, що виявляються у таких аспектах:

- корпоративна етика виступає своєрідним доповненням до існуючих у корпорації засобів регулювання (стандарти поведінки окремої організації, самоорганізація і т. п.);

- корпоративна етика не завжди виступає превалюючим регулятивним засобом у професійній діяльності (яскравим прикладом є сфера юриспруденції);

- корпоративна етика передбачає певну форму солідарності/ взаємної підтримки. Зазначимо, що ця особливість корпоративної етики має як позитивний, так і негативний бік (прикладом є спроба професійного співтовариства приховати недоліки у роботі організації, професійну невідповідність, некомпетентність спеціаліста в конкретній сфері, що породжує ситуацію "втечі від відповідальності", завуалювання ганебного вчинку представника організації). Як наслідок відбувається зниження рівня довіри в суспільстві до певної сфери професійної діяльності.

*Головним завданням* корпоративної етики є встановлення ціннісних пріоритетів стосовно груп та шляхів узгодження інтересів сторін (етична оцінка внутрішньої та зовнішньої політики організації; моральні принципи організації (професійна мораль); моральний клімат в організації; зразки моральної поведінки; норми ділового етикету).

*Основними функціями* корпоративної етики є:

- репутаційна: формування довіри до компанії;

- управлінська: регламентація пріоритету взаємодії із зовнішніми групами, визначення порядку прийняття рішень у складних етичних ситуаціях та неприйнятних форм поведінки;

- розвиваюча: наявність корпоративної етики є основним ядром у формуванні корпоративної культури організації та трансляції цінностей організації всім її співробітникам.

Фундаментальними цінностями у формуванні корпоративної етики організації виступають компетентність і професіоналізм, чесність, відповідальність, безпека, благополуччя, взаємодоповненість, гармонія, гнучкість (реагування). Так, на думку дослідниці М. Дубініної, "під впливом корпоративної етики діяльність

співробітників організовується не лише на ґрунті наказів або компромісів, а за рахунок внутрішньої узгодженості орієнтирів та прагнень...", що ще раз актуалізує ціннісні орієнтири, "...адже організація, що будується на основі єдності світоглядних та ціннісних установок її членів, стає гармонійною та динамічною системою корпоративного співтовариства"<sup>1</sup>.

Таким чином, головним принципом корпоративної етики виступає правило діяльності в системі норм і цінностей моральної поведінки суб'єктів корпоративної етики при виконанні ними своїх обов'язків. Адже корпоративна етика надає відчуття повноправного члена колективу, "спорідненості" з колективом; оговорюючи колективні принципи поведінки – виявляє турботу як про організацію, так і про кожного окремого члена організації (цінності, права, імідж); вибудовує взаємовідносини із клієнтами, партнерами, відповідальність за якість продукції, визнання заслуг і забезпечення справедливої винагороди, соціальні гарантії тощо.

Особливу вагу мають моральні якості, на яких базується корпоративна етика: чуйність, уважність, доброзичливість, здатність сприймати критику, відданість, порядність, чесність, скромність, відкритість, відповідальність. Тому етичний менеджмент організації виступає передусім своєрідним діалогом стосовно цінностей між співробітниками й організацією щодо норм взаємодії, цінностей розвитку та основною умовою формування внутрішньої корпоративної ідентичності.

Корпоративна етика орієнтує на універсальні моральні принципи, насамперед принципи справедливості: рівність людських прав і повага гідності людської істоти як індивідуальної особистості (Л. Кольберг); принцип благоговіння перед життям (А. Швейцер), формує рівень морального розвитку як організації, так і особистості.

Саме корпоративна етика як відповідальність є необхідним чинником у впорядкуванні взаємовідносин усередині організа-

---

<sup>1</sup> Дубинина М. В. Роль корпоративної етики в управленні трудовими отношениями. Механизмы эффективного управления в рыночных условиях : сб. науч. ст. М., 2002. С. 56.

цій/ корпорацій, а також у визначенні ролі та місця у сфері економіко-торговельних та промислових зв'язків. Про це яскраво свідчать різноманітні доповіді із проблем сталого розвитку. Так, у доповіді "*Making Good Business Sense*"<sup>1</sup> наголошено, що це постійна перспектива вести справи на основі етики та робити внесок в економічний розвиток, одночасно покращуючи життя як своїх робітників та їх сімей, так і суспільства загалом. А етика – це ще й корпоративна політика у сфері охорони навколишнього середовища, підходи до корпоративного управління, питання прав людини у професійному плані, політика щодо персоналу організації становить єдине ціле.

У цьому контексті потрібно звернути увагу на працю відомого італійського вченого, першого президента Римського клубу, який досліджував глобальні моделі розвитку людства, А. Печей. У книзі "Людські якості"<sup>2</sup> він акцентує увагу на шести цілях людства, за якими є можливим визначення основної цілі діяльності організації: "зовнішні межі" – межі існування людини на Землі та гармонізація взаємовідносин людини і природи; "внутрішні межі" – дослідження фізичних та психологічних можливостей людини; захист і збереження культурних особливостей народів та націй; "світове співтовариство" – узгодження шляхів перетворення системи егоцентричних держав на систему скоординованих між собою географічних і функціональних центрів прийняття рішень; середовище проживання; виробнича система тощо.

Це надає особливого значення формуванню корпоративної етики організації та її ролі у практиці корпоративного управління, містить етичні стандарти, традиції, обряди й ритуали. Адже, виступаючи необхідною умовою для успішного розвитку та діяльності організації, її ціннісним підґрунтям, комунікаційним елементом, корпоративна етика створює нову

---

<sup>1</sup> Детальніше див.: Доповідь "*Making Good Business Sense*". URL: [https://www.globalhand.org/system/assets/aadd8f32f6cecf3fe3b080b8d462d509da3f3e57/original/CSR\\_Good\\_Business\\_WBCSD\\_2000.pdf](https://www.globalhand.org/system/assets/aadd8f32f6cecf3fe3b080b8d462d509da3f3e57/original/CSR_Good_Business_WBCSD_2000.pdf).

<sup>2</sup> Печей А. Человеческие качества. М. : Прогресс, 1980. URL: <http://klex.ru/gk4>.

нормативну й ціннісну систему, що являє собою сукупність моральних та етичних норм у сфері професійних відносин; корпоративну свідомість, особливу "корпоративну релігію" (Й. Кунде) у досягненні спільних цілей організацією й особливе психологічно-корпоративне підґрунтя як регулятор професійних відносин.

Тому корпоративна етика – це результат усвідомлених професійних інтересів, прагнень, ідеалів керівників, менеджерів, спеціалістів. Вона включає особливу систему моральних вимог і норм поведінки, що ґрунтуються на основних нормах та принципах етики, які вироблені в моральній свідомості суспільства (гідність, відповідальність, обов'язок) і відтворюються у поведінці учасників ділових відносин.

### **3. Основні методи та складові корпоративної етики в сучасному світі**

Основними складовими корпоративної етики, що формують етичне підґрунтя професійних взаємовідносин, є:

– корпоративні кодекси, які є центральним елементом корпоративної етики та виступають зібранням правил ділового спілкування;

– "карти етики", що являють собою набір етичних рекомендацій, етичних правил, конкретизуючи норми кодексу для кожного співробітника організації;

– комітети, які напрацьовують етичну політику організації та вирішують конкретні дилемні ситуації, що виникають у професійній діяльності<sup>1</sup>.

Живильним джерелом, яке створює духовну атмосферу людського суспільства та об'єднує людей у колективи (організації), є корпоративна культура й корпоративна етика як феномени, які доповнюють одне одного на шляху досягнення гармонії та узгодженості ціннісних орієнтирів і прагнень співробітників організації. Тому, на думку різноманітних до-

---

<sup>1</sup> Петрунин Ю. Ю., Борисов В. К. Этика бизнеса. М. : Дело, 2001.

слідників корпоративної етики, в її основі мають лежати три основних положення:

- пріоритет у вирішенні професійних проблем надається у першу чергу інтересу міжособистісних відносин, а не інтересам виробництва;

- створення матеріальних цінностей у різноманітні форм;

- прибуток виробництва розглядається як результат досягнень різноманітних суспільно значущих цілей.

У даному ракурсі корпоративна етика виступає засобом самоорганізації, системою взаємоузгоджених норм, правил, цінностей, де ресурсом є насамперед добровільна ініціатива, етична відповідальність, повага до ціннісних орієнтирів кожного члена колективу. Ідеться передусім про такі аспекти:

- а) максимальна прозорість і діалогічність процесу розробки та введення корпоративної етики в компанії;

- б) добровільність як підґрунтя у прийнятті превалюючих ціннісних орієнтацій співробітниками організації;

- в) рівність усіх при дотриманні етичних норм у діяльності організації.

В ідеалі, кожний співробітник має сповідувати моральні принципи так само, як і характер своєї професії або організації, де кожна людина має для самої себе з'ясувати шляхом об'єктивного усвідомлення тих моральних принципів і норм, із якими вони стикаються та які зобов'язані виконувати у професійній діяльності.

Потрібно також звернути увагу на ціннісні орієнтації, що не є усвідомленими, але виконуються залежно від мотиву:

- насамперед, це страх покарання (яскраво представлений у релігійних ученнях), спрямований на задоволення потреби у безпеці;

- страх осуду з боку колективу, із яким працівник себе співвідносить та орієнтується на його ідеали;

- професійна належність, що завбачає страх виключення або вигнання зі співтовариства за невиконання професійних морально-етичних норм.

Вищезазначені мотиви можна співвіднести із класифікацією американського психолога Л. Кольберга, який наголошує на існу-

ванні трьох рівнів розвитку моральних суджень: доконвенційний (мотивом виконання поведінки є страх покарання); конвенційний (схвалення групи); постконвенційний (принциповий – особистісні моральні принципи, незалежно від їхньої суспільної ваги)<sup>1</sup>.

Чесність і дотримання високих етичних стандартів вимагає важкої роботи, мужності та доволі непростого вибору, деколи нам доводиться відмовлятися від спокусливих можливостей. Але зрештою наші добрі справи ідуть нам же на користь<sup>2</sup>.

Зазначимо, що, залежно від превалювання тих чи інших ціннісних орієнтацій, корпоративна етика відображатиме різні морально-психологічні стереотипи організації. Наприклад, принцип колективізму знайде відображення в органічному типі організації, принцип конформізму – у бюрократичному і т. п.

Безумовно, для кожної організації потрібні свої власні методи, підходи у виробленні моральних норм та цінностей організації (колективу). Тому можна виокремити такі засоби, які є прийнятними у провідних компаніях світу:

1) створення комітетів із питань етики (керівники, які є своєрідною "совістю" організації, вирішують межові етичні питання);

2) проведення соціальних ревізій (звіт перед спільнотою згідно із програмою соціальної відповідальності, про етичність ведення професійної діяльності, прийняття рішень та взаємовідносин у організації);

3) навчання співробітників етичній поведінці (етичні тренінги, спецкурси, що підвищують професійну культуру і готують до моральної відповідальності за наслідки діянь).

Прикладом є спецкурси з етики бізнесу, мета яких полягає в оволодінні моральними переконаннями, які б сприяли розвитку професійних знань не на шкоду, а на благо суспільства. Для цього потрібно, перш за все, ще на початковому етапі співпраці відсіювати кандидатів із викривленими моральними принципами,

---

<sup>1</sup> Детальніше про дилеми морального розвитку Л. Кольберга див. у URL: <https://psycabi.net/testy/694-dilemmy-l-kolberga-teoriya-nravstvennogo-razvitiya-diagnostika-moralnogo-soznaniya>.

<sup>2</sup> Герчикова И. Н. Деловая этика и регулирование международной коммерческой практики : учеб. пособ. М. : Консалтбанкир, 2002.

а, по-друге, зробити етичні питання та проблеми невід'ємною частиною кожної дисципліни й галузі професійної діяльності.

Ще одним методом є особистий приклад керівника, що відіграє провідну роль, адже керівник є моральним лідером колективу і вагомим у вирішенні конфліктних ситуацій. Адже ефективність діяльності організації прямо залежать від моральних якостей керівника, які виявляються у поведінці, спілкуванні з підлеглими, взаємодії з колективом тощо. Це, насамперед, відповідальність за виконання роботи, корпоративна солідарність, самовдосконалення, повага до членів колективу тощо. До речі, у компаніях задля цього створюються Комітети з етики або наймаються експерти з моралі, на яких покладено відповідальність за дотримання етичних принципів, особливо при виникненні дилемних ситуацій, пов'язаних із взаємовідносинами у колективі або професійною діяльністю в цілому.

Прикладом є використання навчальних програм у професійному середовищі, які орієнтують робітників, насамперед, на дотримання принципів етики компанії. Адже особистісні та професійні цінності спираються на загальнолюдські моральні норми і принципи: принцип блага, особисті чесноти (чесність, відкритість, відповідальність, міра); християнські чесноти (любов до іншого, милосердя, співчуття); принципи "суспільного договору" та "розумного егоїзму" і становлять основу для сучасної професійної діяльності. Яскравим прикладом є американська освітня організація *Центр етичних ресурсів*, яка передбачає 12 кроків у розробці будь-якою організацією власної етичної програми:

- 1) формування бачення майбутнього;
- 2) визначення базових цінностей;
- 3) розробка корпоративного етичного кодексу;
- 4) створення служби чи призначення працівника з питань етики;
- 5) створення команди (комітету) оперативного рішення етичних питань;
- 6) розробка стратегії етичного спілкування;
- 7) проведення тренінгів із етики;
- 8) створення "гарячої" телефонної лінії етичної допомоги;

- 9) розробка системи оцінок і нагород;
- 10) створення системи контролю і реєстрації даних;
- 11) проведення періодичного оцінювання;
- 12) введення етичного стилю керівництва<sup>1</sup>.

Необхідність даних програм підтверджується керівником вашингтонської організації "Етичний ресурсний центр" Майкла Дегно: "На мою думку, чимало сучасних корпорацій страждають на певний моральний дуалізм, коли співробітник може почепити свою етику на гвіздок і сказати: "А тепер я займаюсь бізнесом і діятиму не так, як я навчаю робити свого семилітнього сина". Я думаю, що для нашої культури така практика є особливо небезпечною"<sup>2</sup>.

Особливе значення корпоративної етики полягає в тому, що вона виконує функцію не лише моральної оцінки, а й виступає засобом прийняття важливих рішень в управлінських питаннях та конфліктних ситуаціях морального характеру, удосконалюючи сферу корпоративного управління.

Корпоративна етика є ключовим елементом, стрижнем, що об'єднує людей – учасників виробничого процесу в організації – у цілісний соціальний організм і людське співтовариство. Під дією корпоративної етики діяльність членів організації (колективу) організовується не лише під впливом наказів та компромісів, а насамперед за рахунок внутрішньої згуртованості, поєднання орієнтирів і прагнень співробітників, що сприяє єдності світогляду та ціннісних установок. Відображаючи моральні цінності організації – чесність, справедливість, взаємоповагу та принципи професійної діяльності (прибутковість, задоволення потреб, якість продукції, охорону здоров'я робітників, безпеку та ефективність праці), вона виступає своєрідною формою суспільної свідомості, яка притаманна як найманим робітникам, так і підприємцям, яких поєднують спільні цілі в їх професійній діяльності.

---

<sup>1</sup> *Дерлоу Дес.* Ключові управлінські рішення. Технологія прийняття рішень. К. : Наукова думка, 2001.

<sup>2</sup> *Герасимчук А. А., Тимошенко О. І.* Етика та етикет. К. : СУ, 2006. С. 5.

До основних складових корпоративної етики також можна віднести такі постулати:

- стиль відносин між структурними підрозділами акціонерного товариства;
- значущість споживачів і якість їхнього обслуговування;
- ставлення до якості товару, інновацій;
- ставлення до співробітників і обов'язки акціонерного товариства стосовно співробітників;
- ставлення до відповідальності перед акціонерами, постачальниками;
- ставлення до відповідальності перед суспільством та оточуючими.

Етичні стандарти можуть бути сформульовані таким чином:

- дотримання чинного законодавства при продажі товару та у маркетингових прийомах, що використовуються;
- відповідна поведінка при конфліктах інтересів;
- конфіденційність внутрішньої інформації та інформації організації-партнера;
- здійснення політичної діяльності в акціонерному товаристві;
- використання ресурсів акціонерного товариства в особистих інтересах;
- керування цінами, контрактами, банківськими рахунками.

Так, у Декларації Корпоративної етики<sup>1</sup> (прийнятій у 1994 р. у швейцарському місті Ко (*Caix*) – Декларації Ко – "Принципи бізнесу") запропоновано такі стрижневі принципи взаємовідношень на макрорівні (тобто в організації, зі споживачами, персоналом, компаньйонами, конкурентами), що є загальноприйнятими як для самої організації, так і її керівників:

---

<sup>1</sup> У ній відображено спробу поєднати основи східної та західної культури (ініціаторами стали керівники великих транснаціональних компаній США, Західної Європи та Японії). Фундаментальними принципами виступають відповідальність за політику та дії у сфері бізнесу, повага людської гідності й інтересів усіх учасників діяльності; цінності, що поділяються всіма, включаючи обов'язкову допомогу всезагальному розвитку, що є важливими як для світового співтовариства, так і для спільнот меншого масштабу.

– незалежно від службового положення не вчиняти таких учинків до будь-якого підлеглого, керівника, клієнта, яких ви не бажаєте бачити щодо самого себе;

– максимальна довіра (до членів колективу й доброзичливі умови для прийняття рішень та їхнє виконання, почуття відповідальності);

– право на свободу (не лише в рамках законодавства, а й особисту свободу інших);

– справедливість у набутті повноважень, відповідальності (до тієї межі, згідно з якою повноваження, права й обов'язки виходять за рамки організації);

– справедливість засобів та ресурсів, прав і привілеїв (виконання норм універсальної етики та закону);

– моральний прогрес організації (діяльність співробітників сприяє розвитку організації, не порушуючи при цьому існуючих моральних норм);

– толерантне ставлення до традиційних норм і принципів;

– розсудливе поєднання індивідуального та особистісного начал у прийнятті рішення;

– стала взаємодія у використанні та дотриманні прийнятих етичних норм.

Таким чином, корпоративна етика виступає ще й соціальною технологією управління, що являє собою систему взаємовідносин між акціонерами, директорами, уставом і офіційною політикою організації. Це є основною характеристикою здатності організації/ корпорації до стабільності та гармонійного економічного розвитку. Адже наслідування й виконання співробітниками колективу основних корпоративних принципів і правил поведінки стає своєрідною "візитівкою" організації та сприяє успішним діловим взаємовідносинам.

### **Контрольні запитання**

1. Назвіть головні фактори, що сприяли становленню корпоративної етики.
2. У чому полягають особливості корпоративної етики?
3. Чому на сучасному етапі важливим є впровадження етичної домінанти у професійну діяльність?

4. Перерахуйте загальноприйнятні методи вироблення моральних норм і цінностей в організації.
5. Визначте роль морального лідера у професійній діяльності.
6. Обґрунтуйте основні завдання корпоративної етики.
7. Які основні положення лежать в основі корпоративної етики?

### Рекомендована література

1. *Вебер М.* Протестанская этика и дух капитализма // Избранные произведения. – М. : Прогресс, 1990. – С. 44–271.
2. *Де Джордж Р. Т.* Деловая этика. – М. : Прогресс, 2003. – 736 с.
3. *Дубинина М. В.* Роль корпоративной этики в управлении трудовыми отношениями // Механизмы эффективного управления в рыночных условиях (Сб. науч. статей). – М., 2002. – С. 54–64.
4. *Йонас Г.* Принцип відповідальності. У пошуках етики для технологічної цивілізації. – К. : Лібра, 2001. – 400 с.
5. *Статінова Н. П.* Етика бізнесу : навч. посіб. / Н. П. Статінова, С. Г. Радченко. – К. : КНТЕУ, 2001. – 280 с.
6. *Петрунин Ю. Ю.* Этика бизнеса / Ю. Ю. Петрунин, В. К. Борисов. – М. : Дело, 2000. – 280 с.
7. *Печчеи А.* Человеческие качества. – М. : Прогресс, 1980. – 302 с.
8. *Прищак М. Д.* Етика та психологія ділових відносин [Електронний ресурс] / О. Й. Лесько, М. Д. Прищак, О. Б. Залюбська та ін. – Вінниця : ВНТУ, 2011. – 309 с. – Режим доступу : <http://posibnyku.vntu.edu.ua/etika/index.html>.
9. *Рих А.* Хозяйственная этика / А. Рих. – М. : Посев, 1996. – 810 с.
10. *Ягер Дж.* Деловой протокол: стратегия личного успеха / Дж. Ягер. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2004. – 344 с.

## РОЗДІЛ 5

### КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА

1. Соціально-економічні причини формування організаційної культури.
2. Історичні етапи розвитку організаційної культури:
  - а) епоха "наукового менеджменту";
  - б) епоха "людських відносин";
  - в) епоха "соціальних систем".
3. Організаційна культура як об'єкт наукового вивчення.
4. Соціокультурні умови розвитку корпоративної культури.
5. Історія наукового вивчення корпоративної культури.
6. Корпоративізм як носій корпоративної культури.

XX ст. часто характеризують як період, насичений соціальною інновативністю, що сягає небачених раніше меж і темпів. У руслі визначального впливу цих змін на соціокультурний простір можна розглядати й процеси розвитку одного із прикладів таких новацій – корпоративної культури.

Формування й функціонування корпоративної культури та її поширення на весь комплекс господарської діяльності західно-європейської цивілізації другої половини XX – початку XXI ст. давно стали об'єктом наукового аналізу. Як правило, більшість таких розвідок проводились у сфері економічного, фінансового, адміністративного, управлінського досліджень. Значно менше уваги приділялося вивченню корпоративної культури у сферах етичного, культурологічного, соціально-філософського знання.

Як об'єкт вивчення корпоративна культура є багатограним соціальним явищем, що містить певні горизонти розуміння й інтерпретації. По-перше, сюди належать історичні процеси становлення корпоративної культури, що пов'язані із виникненням організаційної культури з останньої третини XIX ст. і до 60–70-х рр. XX ст., коли наростають тенденції домінування корпоративних об'єднань із їх новітніми цінностями та принципами. Адже саме організаційна культура стала основою для подальшого якісно вищого типу розвитку корпоративної культури. По-друге, це осмислення сутнісної природи корпоративі-

зму як носія корпоративної культури, що має свої історичні етапи розвитку й еволюцію смислових значень із часів появи перших комунітарних форм соціального життя (сільська община, цехові структури в містах, релігійні общини і т. п.) до сучасних прикладів складних систем високодиференційованих соціальних відносин на основі кристалізації груп інтересів – корпоративної взаємодії зі своїми цілями, нормами, принципами й мотивацією на основі соціального партнерства. По-третє, корпоративна культура як нова форма культури має свої сутнісні характеристики та атрибути, що визначають її природу й особливості функціонування у суспільній системі. Як предмет наукового вивчення корпоративна культура має певні етапи зростання дослідницького інтересу, і це теж важливий аспект у формуванні загальної картини уявлень про корпоративну культуру. Тому й вивчення корпоративної культури варто вести на основі розгляду зазначених складових.

## **1. Соціально-економічні причини формування організаційної культури**

Витоки формування корпоративної культури сягають другої половини XIX ст. – часу наукових відкриттів і технологічних нововведень, які спричинили різке зростання технічних та виробничих можливостей<sup>1</sup>.

Більшість виробництв набули нового характеру. Виникли нові типи промисловості: електротехнічна, сталеливарна. Нові вироб-

---

<sup>1</sup> Найбільшими технічними проривами стали нові способи виплавки сталі (бесмерівський – 1855, мартенівський – 1864, томасівський – 1878), відкриття анілінових барвників (1856), високопродуктивних методів виробництва сірчаної кислоти і соди (1860-ті рр.), створення й застосування парової турбіни (1884–1889), способів застосування електрики для обробки металів (електрозварювання, електроплавлення сталі, електролітний спосіб отримання алюмінію). Колосальні успіхи були досягнені і в засобах зв'язку, які відкрили нові можливості для економіки – це створення двигуна внутрішнього згорання (1897), аероплана (1903), способів передавання електроенергії на відстань трьох-фазним змінним струмом (1891), створення телефону (1876–1878), радіотелеграфу (1895–1896) тощо.

ництва вимагали для свого упровадження й подальшого існування "багато всього": землі, води, території, "життєвого простору", грошей, робітників, управлінців і т. п. Цей імператив породив "гігантизм" економічного і технологічного мислення, знайшовши своє відображення у відповідних технічних, соціальних проектах, політичному проектуванні, естетиці й художній творчості. Імперіалізм і створення колоніальних імперій, промислових та фінансових корпорацій, Ейфелева вежа і "Титанік", хмарочоси Нью-Йорка й Чикаго, проекти нових міст і нових суспільств – усе це явища, витоки яких знаходяться в нових технологічних можливостях і типах виробництва, які стали технічною основою Другої промислової революції та визначили розвиток суспільств і економік аж до межі 70-х рр. ХХ ст.

Першим і головним результатом процесу введення нових технологій та створення на їх основі нової промисловості стала поява зовсім нової форми соціальної і промислової організації – монополії<sup>1</sup>.

Значущість монополії як соціальної форми полягає в тому, що її існування показало приклади приборкання "дикої конкуренції", установлення контролю за сферами ліберального ринку й конкуренції. Завдяки монополії з'явилася нова форма соціальної організації з новим типом соціального примусу – "примус до організації".

Завдяки "примусу до організації" контролю піддавалося все: ринок праці, заробітної плати, соціальне страхування, профспілки, розвиток території, професії, освіта, наука і т. п., а не тільки ресурси, виробництво й ціни. Монополія створила економічну можливість для тотального організаційного контролю над суспільством. Це сприяло формуванню певних моделей прийнятних, визнаних і в майбутньому декларованих суспільством відносин між окремими людьми, у колективах, спільнотах і т. д.

Монополії, їхнє створення і наступне функціонування вимагали залучення колосальних ресурсів, розвитку банків, збіль-

---

<sup>1</sup> Велике об'єднання, що виникло на ґрунті концентрації виробництва й капіталу з метою встановлення панування в певній галузі господарства та одержання максимальних прибутків.

шення й укрупнення капіталів. Засобом вирішення цієї проблеми стала поява акціонерного капіталу, а результатом – трансформація юридичних відносин власності.

Формування монополій як крупних корпорацій призвело до розчленування функцій власності (юридичний бік поняття власності), розпоряджання й управління (фактичний бік) і виникнення нового класу – управлінського.

На початковому етапі капіталістичного розвитку функція управління, тобто юридична, і реальна влада збігалися, а власник підприємства був одночасно і його керівником. Поява нових технічних можливостей, удосконалення та ускладнення техніки, збільшення асортименту виготовленої продукції означали ускладнення функцій управління й контролю. Спочатку управлінська функція реалізувалася як специфікація інженерної, тобто як організаційно-технологічна. У результаті цього процесу сфера виробництва стала прерогативою інженерів і спеціалістів, за власниками ж залишилась сфера бізнесу – функція власності й фінансового обліку. Відбулося розчленування функцій управління виробництвом і функцій фінансового забезпечення та обліку.

Пізніше поява монополій дала поштовх подальшому процесу ускладнення функцій управління. Унаслідок криз перевиробництва стало зрозуміло, що функціонування підприємства залежить не тільки від фінансових і виробничих можливостей, але й від можливостей ринку та успіху функціонування на ньому. Це вимагало вичленування функцій маркетингу й підготовки відповідних спеціалістів ринку. Фінансова і ринкова політика також стали прерогативою спеціалістів.

Результатом усіх цих процесів стала поява зовсім нової соціальної групи – управлінців і менеджерів. Вони перебрали на себе управлінські функції з раціонального планування виробничого процесу й координації спеціалізованих технологічних функцій у рамках цілісного виробничого процесу.

Отже, створення монополії як особливої специфічної форми організації економічного та соціального життя сприяло істотній зміні механізмів вільного ринку і вільної конкуренції та переходу до нового типу соціально-економічних відносин, відносин

власності тощо. Цей процес стимулював формування зовсім нового явища, яке стало однією з основ соціальних трансформацій ХХ ст. – організації та організаційної системи відносин.

## **2. Історичні етапи розвитку організаційної культури**

В історичній динаміці розвитку індустріально-промислового капіталістичного суспільства першої половини ХХ ст. формування та зміни організаційної культури залежали від: економічних і технологічних конкуренції й державного регулювання, організованої поведінки та моделей управління, адаптації нових культурних цінностей тощо.

На організаційний розвиток у першій половині ХХ ст. впливали й соціокультурні фактори, обумовлюючи процеси нарощування потенціалу організаційної поведінки та підвищення її ролі у трансформації індустріально-капіталістичного суспільства, пошук продуктивних засобів покращення трудової діяльності.

Вивчення процесів еволюції організаційної культури передбачає виокремлення трьох основних епох: "наукового менеджменту", "людських відносин" і "соціальних систем", які постали як наукові форми аналізу досвіду розвитку організаційної культури. Розрізнення цих епох відображає динаміку змін і здатності до саморозвитку організаційної культури на шляху підвищення соціального потенціалу й можливостей організації та управління в адаптації до зовнішнього середовища і внутрішньої інтеграції персоналу.

### **А) Епоха "наукового менеджменту"**

Теоретико-концептуальне осмислення закономірностей розвитку й функціонування організацій, із якими пов'язані люди, соціальні групи протягом свого існування, сталося на межі ХІХ – початку ХХ ст. У цей період індустріальне суспільство набуло своєї найвищої фази, початком якої стала менеджеріальна епоха. "Розумова революція" (Ф. Тейлор), що стосувалася керівників і робітників, спрямована на усвідомлення необхідності взаєморозуміння між обома групами, чіткого виконання ними своїх завдань як основи ефективної роботи, зростання прибутку для обох сторін. Така атмосфера задоволення спіль-

них інтересів, коли частка кожного учасника виробничого процесу може зростати без скорочення частки інших, стала духовно-культурною умовою для широкого застосування наукового менеджменту. Науковий менеджмент формувався під впливом ідей Г. Тауна ("менеджмент – професійна спеціалізація"), Ф. Тейлора ("організація виробництва", "цехове управління"), А. Файоля ("організація – машина", "вище адміністрування"), Г. Форда ("терор машини"), Г. Емерсона ("продуктивність"), Х. Манстербергера ("психологія і промислова ефективність"), М. Вебера ("раціональність колективної діяльності") тощо<sup>1</sup>.

Завдяки цим теоріям та практикам із їх упровадження менеджмент набуває статусу самостійної сфери наукового знання і професійної спеціалізації, що за своєю значущістю не поступається інженерній праці. Цей процес відбувався у ході поширення управлінських принципів, що розроблялися за допомогою наукових методів, які й дозволяли досягати вражаючих успіхів в організації та ефективності виробничо-господарської діяльності.

До них можна віднести поділ і спеціалізацію праці, раціоналізацію діяльності, планову організацію роботи, її хронометризацію, аналіз виробничого процесу, використання інформації, зібраної всередині організації, навчання робочої сили, диференційовану оплату праці тощо.

Каркас індустріального суспільства початку ХХ ст. утворювало великомасштабне промислове виробництво, що обумовило відокремлення управлінських функцій від капіталу – власності й перетворення управління у професію, із передаванням значних владних повноважень спеціалістам. Сама управлінська діяльність мала функціональний, бюрократичний характер і поширювалася від вищих ланок до нижчих рівнів. Ця мета ґрунтувалася на принципі єдності мети й керівництва: діяльність, що має спільну мету, повинна організовуватися за єдиним планом і скеровуватися одним керівником<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Див. про це: Управление – это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тэйлор, Г. Форд. М. : Республика, 1992; Вебер М. Избранные произведения. М. : Прогресс, 1990.

<sup>2</sup> Перша світова війна стала каталізатором усіх новачійних процесів, пов'язаних із науковим менеджментом, піддавши капіталістичну економі-

Виробнича організація постала як відособлена самостійна господарська одиниця й розглядалася як інструментальна організація ("організація – машина") для виконання функцій стосовно своїх працівників і зовнішнього середовища. При цьому всі функції жорстко фіксовані й регламентовані відповідними інструкціями, усе разом – цілями, що визначаються поза організацією. Працівник у такій організації поставав як елемент ("гвинтик") підприємства – машини: механізована (конвеєрна) праця, де виконувалися часткові, одноманітні функції, залишала невикористаними творчі здібності. Відповідальність перед зовнішнім середовищем зведена до мінімуму стосовно власного інтересу.

Наукова організація праці була підкріплена веберівською (М. Вебер) моделлю раціональної організації управління та здійснення влади над людьми: строга дисципліна, точність, відповідальність, стабільність і т. п. Така бюрократична структура організації спрямована на те, щоб зробити поведінку людей-працівників передбачуваною (формалізованою) і гарантувати невтручання особистісного (суб'єктивного) фактора у продуктивне виконання ними своїх обов'язків, якісне досягнення кінцевого результату, що сприймався як мета.

Застосування наукового менеджменту впливало на формування культури організації, яка сприяла створенню ефективних для свого часу прогресивних і адекватних стану ринку форм організації, управління виробничо-господарською діяльністю, інженерних технологій (способів) використання ресурсів, систем підготовки кваліфікованих кадрів (працівників), розширенню об'єму й різноманітності споживчого ринку, життєвого комфорту та послуг населенню. У результаті організаційна культура в епоху "наукового менеджменту" формувалася на основі "тей-

---

ку основних воюючих держав інтенсивній концентрації й централізованому плануванню. Вона особливо вплинула на значущість великомасштабних структурних утворень із високою мірою жорсткості: централізація управління, використання спеціалістів за значних скорочень штату працівників, жорсткішання трудової дисципліни та зменшення ролі профспілок, нормування праці на основі господарського плану, його мобілізація з боку держави в інтересах військової доктрини.

лористсько-фордистсько-веберівської" схеми організації виробничого процесу з лінійно-штабною структурою управління.

Стосовно недоліків, то це модель авторитарного управління, в основі якої лежала абсолютизація принципу єдиного керівництва і повне заперечення колегіальних (колективних) методів прийняття рішень. Вона побудована на формальному авторитеті посади (наказ, розпорядження) і примусі (покарання, штраф). Такий стиль управління сприяв атрофії ініціативності й відповідальності працівників. У результаті людський ресурс розглядався тільки як робоча сила, а працівник сприймався як виконавець трудових прийомів, строго приписаних інструкцією. Тим самим він був позбавлений можливості брати участь у вирішенні виробничих проблем. Усі рішення з питань життя підприємства приймалися в управлінському центрі й доводилися до робітників через ланцюг розпоряджень.

Вихідним мотивом проголошеної "організації-машини" виступала мінімізація затрат – економія часу й ресурсів і максимізація прибутковості. Основною визнавалася економічна ефективність раціональної організації виробництва, його підрозділів, що вимірювалася через систему кількісних показників у відриві від соціального ("будь-якою ціною").

Директивний стиль управління та контролю, "культ ефективності", відношення до працівника як "економічної" одиниці ("людина економічна"), механічний погляд на його місце у виробництві стримували подальше зростання ефективності організаційної культури. "Велика депресія", яку пережили США в 1929–1933 рр., виявила недоліки епохи "наукового менеджменту" та стимулювала потребу переходу до нової системи в організації й управлінні виробництвом із врахуванням "людського фактора" і виробничої, економічної демократії.

## **Б) Епоха "людських відносин"**

Схильність поточної "тейлористсько-фордистсько-веберівської" моделі до авторитаризму, бюрократизму, консерватизму в управлінні й ігнорування особистості працівника у повсякденній життєдіяльності організації ставала очевидним бар'єром зростання продуктивності праці й ефективності управління. Увага наукового

пошуку поступово зосередилася на таких проблемних сферах, як міжособистісні взаємодії, мотивація, соціалізація працівників, соціальний контроль тощо. Особливу роль стали відігравати соціальні науки, що мали методики емпіричного вивчення, експерименту та виміру процесів виробничого життя й конкретних ситуацій у ньому.

У 1930–1940-ті рр. у дослідження проблематики організацій і управління активно включаються: а) емпірична соціологія, що вивчала роль "людського фактора" у повсякденній життєдіяльності організацій; б) соціальна психологія, яка набувала самостійності й вивчала поведінку людей у груповому контексті (групових зв'язках). Під впливом ідей Е. Мейо (людські відносини), Д. Морено (соціометрія), Дж. Міда (рольова поведінка), М. Мід (роль різних культур), Р. Лінтона (соціальний статус), У. Ліпмана (громадська думка), Г. Лассуелла (комунікації), Е. Бернейза (паблік рілейшнз), М. Фоллет (спільна влада), Ф. Ротнісбергера (менеджмент і мораль) формувалася "школа людських відносин". У її рамках, починаючи із 1940-х років, із позицій науки про людську поведінку (потреби) розвивалася нова галузь управлінської науки, що вивчала проблематику трудової мотивації – В. Врум, А. Маслоу, Д. Маккеланд, О. Херцбергер.

Для цієї школи характерне зацікавлення працівником як "соціальною людиною". Життя її, поруч із економічними, визначається також і соціальними інтересами: свобода вибору, почуття відповідальності, прагнення до самовиразу і т. п. Виробнича організація доповнювалася тепер особистісним (суб'єктивним) аспектом – працівником, що реагує на комплекс соціально-психологічних факторів. До них належать: задоволення характером і умовами праці, стилем адміністративного керівництва; увагою до запитів працівників, зниженням відчуженості від результатів праці; взаємовідносини (у т. ч. і неформальні), груповий дух у виробничих структурах тощо. Поруч із формальною організацією береться до уваги й неформальний людський зміст.

Новітні відкриття, отримані в результаті проведених експериментів (Е. Мейо – "Гоуторнський експеримент"; Д. Морено –

"Хадсонський експеримент")<sup>1</sup>, перетворили обриси менеджменту і сформуvalи нові уявлення про організаційну поведінку людини у виробничих процесах. Стало очевидним, що:

– по-перше, працівник – це корисна й активна сила виробництва;

– по-друге, дії "людини соціальної" відбуваються з орієнтацією на інших (неформальні відносини);

– по-третє, варто мотивувати й підключати працівників до управління в межах їх компетенції.

Менеджмент стикнувся із проблемою переходу до спеціалізованого і компетентного управління виробництвом з активним використанням "людського фактора" для підвищення ефективності виробничої діяльності. З'явилося соціальне замовлення на інженерів із якостями керуючого виробництвом, які поєднували б спеціальні знання і професійні навички із вмілою організаційною роботою з людьми. Для цього необхідно було готувати еліту лідерів, керівників організацій, здатних аналізувати групові почуття, мотивувати людей і створювати умови для їх особистісного вияву в праці.

Нові уявлення розширили теоретико-прикладний аспект організації й управління та обумовили відповідний поворот у розвитку організаційної культури. "Олюднення" виробничих технологій, організаційних відносин, перетворення виробничої організації в інструмент людини (для людини) означало турботу не тільки про вмілого працівника, але й про задоволення його різноманітних соціокультурних потреб. Звернення до даних аспектів праці в публічній сфері (найманої, підприємницької, обслуговуючої) та управління стимулювало нові галузі науково-виробничого експериментування – ергономіку, дизайн, соціологію праці, соціальну психологію тощо.

---

<sup>1</sup> Хадсонський експеримент проводився Д. Морено в 1931–1932 рр. у закритому виховному закладі для дівчат (м. Хадсон біля Нью-Йорка) з метою соціометричного аналізу внутрішньогрупових відносин і розробки методик групової психотерапії (психодрама). Див про це: *Морено Я. А.* Социометрия: экспериментальный метод и наука об обществе. М. : Академический проект, 2001.

Такий підхід сприяв зміні уявлень про домінуючу роль старих прийомів фізичної інтенсифікації праці на нові, спрямовані на розкріпачення й підтримку працівника, що значно підвищувало ефективність виробничої діяльності та якість продукції. Це спричинило розвиток (розширення) лінійно-функціональної організаційної структури системи управління.

Підвищення ролі людей-працівників та їх груп у рамках економічної організації індустріального типу означало поворот до гуманізації проблем менеджменту й пошуку нових орієнтирів соціально-управлінських механізмів. Це сприяло появі нових можливостей моральними і психологічними факторами мотивувати й зацікавлювати людей у роботі, дозволило акцентувати увагу на працівниках. До них належать такі засоби, як покращення умов праці, матеріального становища, соціального захисту, створення сприятливих умов життя для сімей, різноманітні пільги й організація "людських відносин" у процесі виробничої діяльності. При цьому впроваджувалися й заохочувалися соціальні контакти між керівниками підрозділів і працівниками, проведення консолідуючих заходів: організація спільних пікніків, спортивних змагань, екскурсій, проведення благодійних заходів стосовно зайнятих на підприємстві працівників. На основі "людських відносин" оформився патерналізм<sup>1</sup>, що мав на меті досягнення соціального миру і стабільності, підвищення продуктивності праці та якості за допомогою соціальної інженерії й технологій партисипативного (партнерського) управління, соціального патронажу та партнерства.

У результаті концепція "людських відносин" у змістовному плані була посилена теоріями "управління через співучасть", "групового рішення", "просвітництва службовців", "соціального партнерства" та тощо, що орієнтовані на досягнення зацікавле-

---

<sup>1</sup> "Патерналізм (з лат. *paternus* – батьківський) – ідеологія та практика управління людьми, особлива форма здійснення влади, за якої її суб'єкт ототожнюється з батьком великої родини, який "по-батьківськи" піклується про своїх підлеглих, а ті, у свою чергу, зобов'язані відповідати "синівською" відданістю та слухняністю". Філософія політики: короткий енцикл. словн. / авт.-упоряд.: В. П. Андрущенко та ін. К.: Знання України, 2002. С. 413.

ності працівників в успішній діяльності виробничих організацій. Завдяки цьому реалізовувались нові прагнення менеджменту поєднати індустріальну організацію виробництва з людськими ресурсами. Такий поворот американського й західноєвропейського менеджменту відкрив простір і нові можливості процесу самоорганізації ринку та розвитку організаційної культури у питанні знаходження нових перспектив її розвитку.

### **В) Епоха "соціальних систем"**

Після Другої світової війни на вищій фазі індустріально-промислового розвитку в 1950–1960-ті рр. сформувався новий поворот у становленні організаційної культури на основі інтеграції досягнень НТР (кібернетика, автоматизація, ЕОМ) із людськими ресурсами, шкіль "наукового менеджменту" і "людських відносин" на базі загальної теорії систем<sup>1</sup>. Виразником системного підходу у вивченні соціальних явищ виступив структурний функціоналізм, який на той час був пріоритетним напрямом соціології (Т. Парсонс, Р. Мертон, Н. Смелзер, Е. Шилз). Під впливом його ідей стосовно функціонування економічної організації та структур управління розвивалися теорії К. Арджиріса (організаційного консультування), К. Боулдінга (системної організації), П. Друкера (управління за допомогою цілей і завдань), У. Бенніса (зміни організації), Г. Кана (організаційного стресу), Р. Лайкерта (ефективної організації), У. Лоутона (організації в державних установах), М. Макгрегора (поведінки в організації), Р. Мертона (порушення функцій), Т. Парсонса (соціальної системи), Е. Роджерса (комунікації в організаціях), Г. Саймона (адміністративного управління), Ф. Селзніка (керівництва в організаціях), Г. Уайта (функціонера), Дж. Хоманса (соціального обміну). У них організація розглядалася як відкри-

---

<sup>1</sup> Термін "загальна теорія систем" був уведений у науковий вжиток Л. фон Берталанфі, який розробив (спираючись на ідеї текстології А. А. Богданова) основи системного підходу до організаційного мислення. На основі цього Н. Вінер створив начала кібернетики, які стали важливою фундаментальною концепцією системної школи теорії організації й управління. Різні ідеї "загальної теорії систем" розробляли О. Ланге, М. Месарович, В. Сідовський, А. Уемов, Е. Юдін, У. Росс Ешбі.

та система, що складається із сукупності виробничих елементів (підсистем), взаємодія яких визначає її життєздатність.

Як ключовий фактор досягнення організаційною системою максимальної ефективності виступає строго узгоджене функціонування її елементів (підрозділів). При цьому вони володіють певною автономністю, але остання покликана забезпечити їх ефективне функціонування в межах цілого – єдиної мети. Задля формування елементів у соціальної системи з'являється принципова можливість формувати (повністю чи частково) свої цілі. Цілісність є пріоритетною для дій підрозділів і задає підпорядкованість (спрямування) організаційній структурі й управлінню від системи до її елементів. Звідси суттєвим моментом організації виявляються комунікації на основі обміну інформацією, що пов'язують (підрозділи) системи і сприяють їх взаємозалежності.

Було доведено, що ефективні організації мають вибудовуватися на людських мотиваціях, повному використанні людських ресурсів, груповому прийнятті рішень і групових методах керівництва із постановкою високих виробничих цілей. У таких організаціях статус працівників та їх груп, відносини з керівництвом, різноманітні неформальні зв'язки і відносини відігравали не меншу роль у зміні ефективності праці, ніж фізичні фактори та її фізіологічні умови. Повернення "суб'єктивності" працівнику гуманізувало ("олюднювало") усі організаційні відносини і надало їм соціального відтінку. Системний підхід до виробничої організації та структури мав на меті вивчити, наскільки властивості елементів і взаємовідносини між ними впливають на властивості системи в цілому і, навпаки, як системні якості відображаються на характері взаємовідносин і властивостях, включених у систему елементів.

### **3. Організаційна культура**

#### **як об'єкт наукового вивчення**

Початок системного вивчення проблематики організаційного розвитку, поведінки й адекватної їм організаційної культури можна віднести до 50-х рр. ХХ ст., а в 60–70-ті рр. зусиллями західних науковців і спеціалістів організаційно-управлінської сфери К. Арджиріса, Р. Блейка, П. Дру-

кера, Ф. Клакхона, Р. Лайкерта, А. Петтігрю, Д. Сільвермана, Г. Саймона, Г. Хофстеде, Е. Шейна були виявлені головні її риси й загальне розуміння.

**Організаційну культуру** розуміють як сукупність організаційних цінностей, переконань, відносин, спільних для всіх співробітників, що визначає їхню поведінку. Звернення до організаційної культури сприяло розкриттю тенденцій, закономірностей, засобів і методів цілеспрямованого використання культури організаційно-управлінської сфери й організаційної поведінки. Остання є системним станом відносин і поведінки суб'єктів господарювання – менеджменту, людей-працівників, формальних та неформальних груп, персоналу один із одним та зовнішнім середовищем із питань власності, управління, виробництва, розподілу й досягнення цілей організації в ефективному перетворенні потенціалу ресурсів і отримання адекватного прибутку.

У 70-ті рр. зростає кількість дослідників, які багатогранно досліджували питання зв'язку функціонування організацій та формування ними своїх культур.

Основи теорії організаційної культури, як уважають, були закладені антропологом Кліфордом Гіртцем у його книзі "*The Interpretation of Cultures*", що з'явилась у друці 1973 р.

Деякі автори цього періоду сприймали організаційну культуру як єдину силу всередині організації, яка має свій реальний матеріальний вираз. Керівництво організації може ідентифікувати її і керувати нею для досягнення кращих результатів у роботі організації. Наприклад, Т. Петерс і Р. Ватерман, а також Т. Діл та А. Кеннеді підкреслювали можливість досягнення досконалості й позитивного результату в роботі організації лише шляхом визнання і засвоєння єдиних корпоративних цінностей.

У роботах, присвячених організаційному клімату (М. Шнейдер, 1979), організаційному пізнанню (К. Арджріс і Д. Шон, 1978), значенню корпоративної історії та ролі засновників компанії в її культурі (А. Петтігрю, 1985), основним поняттям корпоративної культури (Е. Шейн, 1987), відслідковується ідея про те, що культура – це колективна совість організації, якою менеджери можуть керувати чи маніпулювати. У 1979 р. Петтігрю опублікував статтю про культуру, в якій репрезентував дослід-

никам теорії організації антропологічну концепцію культури і показав, як споріднені поняття (символізм, міф, ритуал) можна використовувати в організаційному аналізі. У 1982 р. Т. Діл і А. Кеннеді не тільки розробляли подібні ідеї, але й доводили їх до широкого загалу. У тому самому році журнал "*Organizational Dynamics*" присвятив цілий номер питанням культури, звертаючи особливу увагу на необхідність усвідомлення її значущості для менеджерів. Саме ці видання й ознаменували собою початок дослідження організаційної культури і спробу дати наукове пояснення цьому феномену.

Роботи цих дослідників через увагу до спільного простору культурного буття у подальшому відкрили перспективи дослідження динамічного розвитку наростаючих новітніх елементів корпоративної культури. Можливо це деякою мірою пояснює нечіткість диференціації понять "організаційна культура" і "корпоративна культура", які формувалися у складній єдності своїх взаємовпливів у цей час і ще не мали принципового розрізнення у згаданих вище авторів.

Таким чином, більшість названих теоретиків за всієї відмінності у поглядах стосовно організаційної культури сходяться в одному: культура – це об'єднуюче поняття, що відображає, з одного боку, соціальну єдність і єднання організації, а з другого боку – ефективність її діяльності.

Оскільки культура є середовищем існування людини, то всі аспекти людського життя піддаються впливові культури. Це стосується особистісних якостей, способів самовиразу, способу мислення, а також функціонування економічних і адміністративних систем. Так само це стосується і організацій: *культура* – це середовище існування і невід'ємна частина будь-якої організації.

Організації як соціальні об'єднання людей супроводжують наше життя із самого народження. Більшість із нас з дитинства належать до певних соціальних спільнот: дитячих садків, шкіл, гуртків за інтересами, релігійних чи молодіжних організацій, спортивних клубів чи політичних партій. Навіть сім'я, будучи найменшою ланкою суспільства, є певною організацією.

*Але саме у сфері трудової діяльності організації відіграють найбільш значну роль як формальні об'єднання, створені для досяг-*

*нення певної мети за допомогою діяльності своїх членів. "Під організацією розуміється форма сталого об'єднання людей, що має певні групові цілі, потреби й інтереси, які пов'язані з їх колективним існуванням, що забезпечуються відносно стабільним рівнем упорядкованості в структурній побудові, розподілі функцій і узгодженості дій суб'єктів спільноти"<sup>1</sup>. Кількість членів організації може бути різною: від 3–4, які працюють у тісному контакті, до декількох тисяч по всьому світу. *Визначальним фактором є те, що люди об'єднані чіткою структурою і єдиною метою.**

**Організаційна культура** – це сукупність прогресивних формальних і неформальних правил та норм діяльності, цінностей, переконань, культурних зразків, які стосуються всіх сфер життєдіяльності організації. Вони задають працівникам орієнтири поведінки, які дозволяють вирішувати проблеми зовнішньої адаптації та внутрішньої інтеграції, визначають конкурентоспроможність даної організаційної структури. Вона одночасно постає і як продукт, і як основа організаційного розвитку, і функціонування організації з метою покращити її адаптацію до вимог технології, людських цінностей і ринку. Організаційна культура виникає на основі сталих (локальних) систем об'єднання людей, які спільно працюють для досягнення спільних цілей на основі чіткого розподілу праці, ієрархії рангів, упорядкованості відносин і відповідного мікроклімату. У неї є назва, цілі, сфера діяльності, штат персоналу<sup>2</sup>, порядок роботи й устав. Такими є підприємства, фірми, компанії, банки, освітні й інші соціальні інститути, владні органи, громадські об'єднання тощо. Оскільки організація включає в себе не тільки взаємодію машин, технологій і сировини, але й об'єднує людей та їх групи для спільної діяльності, то невід'ємними є її соціальні характеристики. Організації мають різну типологію, а саме:

- відкриті й закриті;
- формальні та неформальні;

---

<sup>1</sup> Культурологія. XX век. Словарь. СПб. : Университетская книга, 1997. С. 107–108.

<sup>2</sup> Персонал – категорія працівників, об'єднаних за ознакою належності до організації (апарату, відділу, служби, лабораторії, кафедри і т. п.) чи до професії (управлінський, адміністративний, інженерний, технічний і т. п.).

- виробничі (як відособлені, самостійні господарські одиниці для створення товарів, послуг, капіталів);
- підтримуючі (організації, що здійснюють соціалізацію індивідів – школа, церква і т. п.);
- реабілітуючі (охорона здоров'я, благодійність і т. п.);
- адаптивні (організації, які створюють знання, дослідницькі);
- владні (організації, що регулюють, контролюють людей, ресурси, окремі підсистеми – державу, громадські об'єднання);
- інструментальні – строго регламентовані (бюрократичні);
- неінструментальні (суб'єктивні) – які враховують активну роль "людського фактора";
- економічні – із пріоритетом виробничих проблем – прибутків над роботою (перетворення економічних ресурсів у бажані кінцеві результати) та акцентом на інструментальні взаємовідносини працівників у межах формальної господарської групи;
- постеконічні – із пріоритетом роботи над прибутками й потреб, інтересів сегментованої громадськості (внутрішньої та зовнішньої) і опорою на неінструментальні взаємовідносини працівників та їх груп.

Культура організації формує її обриси на основі специфічних якостей взаємовідносин керівників і підлеглих, поведінки людей-працівників, виробленої продукції та наданих послуг, технологій, взаємодій із зовнішнім середовищем, репутації у діловому світі тощо.

*Організаційну культуру задає організаційне ядро – формальні керівники, лідери всіх рівнів, менеджмент, які визначають сукупність базових уявлень, прийомів і правил управлінських дій, умов праці, що спрямовують поведінку на робочому місці й визначають відносини з оточуючим середовищем.*

Прагнення до безмежного "економічного росту" індустріально-капіталістичної системи в 1960-ті рр. постало перед непривабливими соціально-економічними факторами: "демографічний вибух", зменшення невідтворюваних ресурсів, глобальне забруднення оточуючого середовища, гонка озброєнь у протистоянні соціальних систем капіталізму й соціалізму, визвольна війна в колоніальному світі за право народів на вибір власної долі і т. п.

На цьому фоні в суспільній думці наростало відчуття тривоги та підозр щодо потенційних загроз науки й техніки існуванню людини. Невідворотним ставало розуміння того, що кожен новий крок людства шляхом розвитку пізнання й технічної могутності супроводжувався, у тому числі, і підвищенням могутності руйнівних сил. Досвід "технічного раціоналізму" призвів до загрозової на той час тенденції вийти за природні межі росту людства, зокрема, у домінуючих показниках – населенні та економіці.

Така ситуація кризи спричинила розуміння потреби пошуків шляхів і засобів реформістської перебудови відкритого індустріально-капіталістичного суспільства. Жорсткі потрясіння 1960-х примусили уряди, великі монополії й корпорації сконцентрувати зусилля на науково-практичній діяльності, спрямованій на долання соціально-економічної та духовної кризи, а також реконструкції системи на основі вищих досягнень організаційної культури, новітніх даних науки й техніки.

Отже, розвиток організаційної культури став важливим етапом, у межах якого був накопичений значний досвід появи, формування та функціонування організаційного типу відносин із відповідною системою дисципліни, стандартів, вимог, норм і цінностей. Ці фундаментальні досягнення у подальшому стали підґрунтям появи і розвитку в 80–90-х рр. XX ст. корпоративної культури.

Корпоративна культура у даному ракурсі розгляду відокремлюється від організаційної. Відповідно до історичних тенденцій, сутнісною природою корпоративна культура розуміється як наступний, обумовлений і визначений попереднім організаційним періодом новий самостійний етап розвитку зі своєю системою цінностей та переваг, що мають евристичну цінність і сьогодні.

#### **4. Соціокультурні умови розвитку корпоративної культури**

Накопичений потенціал масового капіталістичного суспільства у відповідь на "виклик долі" дозволив змобілізувати всі ресурси і здійснити у 70–80 рр. XX ст. власну трансформацію ("зміни при збереженні") у всіх сферах життєдіяльності. Цей процес здійснювався з опорою на комп'ютерно-інформаційну

революцію, яка привела до створення постіндустріальної цивілізації та постекономічної системи з домінуючим становищем нової культурної форми – корпоративної культури.

Починаючи із 70–80-х рр. ХХ ст. на Заході усталюються сприятливі умови для формування корпоративної культури як нової (посторганізаційної) форми культури, що постала як стратегічний напрям розвитку партнерських соціально-трудоких відносин, корпоративної (консолідуєчої) поведінки ключових сил капіталу, праці та держави. Вона стала одним із факторів зниження соціальної напруги, згладжування нерівності між різними прошарками, сталого й динамічного розвитку суспільства "всезагального добробуту" в умовах приватної власності та ринкових відносин.

Народженню корпоративної культури в 1980–1990-ті рр. передували серйозні зміни соціальних основ, організацій, менеджменту і бізнесу вищої фази індустріального суспільства першої половини ХХ ст. Вони обумовили перехід до нового типу суспільства в останній третині ХХ ст. – постіндустріального з інноваційними ознаками його життєдіяльності. У 1970–1980-ті рр. індустріальна епоха минає, а постіндустріальна народжується і розвивається.

Серед її інноваційних характеристик називають: пріоритет знань, інформації, науки – культурного капіталу стосовно економічного капіталу; перехід до більш досконалих комп'ютерно-інформаційних систем управління; високі технології виробничо-господарської діяльності; розширення зони демократичної інституційної соціальної регуляції, що враховує інтереси соціальних страт; ініціювання "м'яких" соціальних взаємодій на основі консенсуальних компромісів, добровільних корпоративних угод, що знімають соціальну напругу; нові принципи свобод і прав особистості; прагнення до гарантованого забезпечення різними соціальними благами, вільного руху мільйонів людей і їх знайомства з будь-якими культурами. Унаслідок цього у країнах, що належали до "Клубу" постіндустріального суспільства, у межах соціокультурних утворень змінювалися технології (способи) здійснення соціальної життєдіяльності спільнот, принципи їх організації та регуляції, пізнання й комунікації, способи

трансляції соціального досвіду тощо. При цьому попередні культурні форми (зокрема й організаційна) перестали бути домінуючими, а їх місце зайняли зовсім нові. Така логіка розвитку нової культурної форми має назву корпоративної культури.

Процес долання кризи індустріально-капіталістичного суспільства, як зазначалося, здійснювався на основі інформаційно-комп'ютерної революції, що привела до створення якісно нової цивілізації, рушійною силою якої стали не просто праця і промисловість, а "знання – інформація – високі технології – людські ресурси" (*knowledge economy* – економіка знань) і перехід до обслуговування в найширшому сенсі.

Реіндустріалізація на основі інформаційно-комп'ютерної революції стала новим етапом НТР, що реабілітував і оздоровив прогрес на технологічних засадах. Наука й високі технології вже не розглядалися як ворожі людині та її природному оточенню, а сприймалися спрямованими на формування ресурсозберігаючої (екорозумної) економіки, працеощадного виробництва й електронно-інформаційної культури.

## **5. Історія наукового вивчення корпоративної культури**

Дослідники давно займалися побудовою теорії організації, вивчаючи її структуру і функціонування, поведінку людей та взаємодію груп усередині неї. Але, як зазначалося, до 1970-х рр. лише інколи й побіжно в літературі зустрічались згадки про організаційну чи корпоративну культуру (на той час ці терміни використовувались як синоніми). Наприклад, одне з перших висловлювань, що віддалено пов'язане з культурою в організації, було зроблено М. Шеріфом у 1936 р., коли він розглядав поняття соціальних норм<sup>1</sup>. У 1957 р. Кріс Арджиріс розробив основи теорії людських відносин на виробництві, які в 1960 р. були використані Д. Макгрегором при створенні теорії Х і тео-

---

<sup>1</sup> Intergroup Conflict and Cooperation / Sherif M. and others. Norman, Okla : University Book Exchange, 1961.

рії У<sup>1</sup>. К. Арджирис у 1958 р. використовував термін "клімат" разом із терміном "неформальна культура". Д. Макгрегор у 1960 р. розробляв поняття "управлінський клімат".

Як дослідницька гіпотеза існує думка, що ідея корпоративної культури сягає згаданих вище так званих Гоуторнських експериментів, які проводились із 1925 по 1932 р. на одному із заводів у штаті Іллінойс, коли завдяки анонімним опитуванням робітників і службовців стало очевидним, що на підприємстві існували неофіційні норми поведінки, які в окремих випадках протистояли спробам керівництва вдосконалити виробництво. Саме після Гоуторнських експериментів учені звернули увагу на зв'язок спілкування в колективі щодо впливу на продуктивність праці.

Початок 1980-х років ознаменувався зростаючим інтересом до проблематики організаційної та корпоративної культури. Цій темі було присвячено багато публікацій, а культурологічний підхід виокремився як самостійний у теорії організації.

В останній третині ХХ ст. культурологічний аспект пов'язаний із вивченням можливостей культурного оброблення соціальної реальності, що приводить до зростання продуктивності праці та прибутку, якості (ціна – якість) продукції і якості життя в цілому. При цьому *традиційний менеджмент із тягарем адміністрування, адміністративним лідером ("людина організації") і пріоритетами виробництва, фінансової логістики, цільового маркетингу поступається соціально-етичному менеджменту й маркетингу, критичним фактором яких стає культура, що дає величезний ефект. У результаті в 60–70-ті рр.*

---

<sup>1</sup> Прихильники теорії Х вважають, що робітники за будь-якого зручного випадку намагаються ухилитися від своєї справи і працюють лише для того, щоб отримувати гроші. Відповідно, ними необхідно керувати, контролювати їхню діяльність і погрожувати покараннями. Тільки тоді організація зможе виконати поставлені перед нею завдання. Згідно з теорією У, робота – природний стан людини, робітники внутрішньо дисципліновані й будуть віддані організації, якщо її політика зможе поєднати потреби робітників у вдосконаленні та самовиразі з цілями організації. Робітникам притаманні прагнення до творчості й відповідальність за виконання своїх завдань.

XX ст. ця проблематика все активніше включалася у сферу теоретико-практичних інтересів організаційно-управлінської, виробничо-господарської та державної діяльності. Поворот до нового ("антитрадиційного") менеджменту і маркетингу позначився перенесенням акценту на гуманізацію праці, якісний бік змін в організації, гармонізацію відносин зі спільнотою і владними структурами, що виходять за межі трудових відносин.

У 1980-ті рр. концепція корпоративної культури стала однією із провідних у літературі з теорії організації. Якщо до цього *дослідники теорії організації виділяли владу і правила, то культурологи (прихильники культурологічного напрямку) акцентували увагу на цінностях і нормах*. Якщо перші вважали, що прийняття рішень у компанії засновується на раціональній поведінці, то інші підкреслювали важливість переконань і уявлень. *Інтерес до корпоративної культури стимулювався ще й сподіваннями на те, що це поняття зможе пояснити різницю в ефективності діяльності різних організацій*.

Як учені, так і консультанти у сфері бізнесу, соціологи та соціальні аналітики на основі багаторічних спостережень і аналізу тенденцій розвитку корпоративної культури дійшли висновку, що остання безпосередньо впливає на всі виробничі показники компанії. Ці багатоаспектні спостереження можна умовно звести до таких ідей:

– результати змін у структурі й характері організацій через деструктуризацію та децентралізацію, виникнення самоврядувальних бригад (*self-managed teams*) на різних організаційних рівнях зменшили важливість і необхідність щоденного контролю керівництва компанії та збільшили значущість корпоративної культури – того "клею", який об'єднує й утримує організацію як єдине ціле;

– як невід'ємна риса сприймається наявність сильної корпоративної культури в організаціях, які просто не потребують розвиненої бюрократичної ієрархії та системи контролю. Коли люди мають спільні цінності й норми поведінки, немає потреби вказувати їм, як вони повинні вчиняти в кожній конкретній ситуації: організація може бути "впевнена", що її члени приймуть правильне рішення, керуючись своїми культурними нормами і цінностями;

– усі зміни в організаційному світі останніх десятиліть ХХ – початку ХХІ ст. указують на важливість не просто сильних корпоративних культур, а гнучких, здатних пристосовуватися до нових умов. При цьому остання якість часто виявляється важливішою за першу;

– дослідження показали, що політика всіх успішних компаній, які добре знають свою справу і мають чіткі цілі й чітко виражені принципи, обов'язково включає в себе уявлення про корпоративну культуру як запоруку успіху організації;

– історії розвитку успішних компаній засвідчують наявність "культуподібної" корпоративної культури: ідеологія компанії гаряче пропагувалась, співробітники строго підпорядковувались основним ідеологічним принципам, нові члени компанії повинні були ідеально вписуватись в організацію, у співробітників розвивалось і підтримувалось відчуття елітарності. Такі компанії легше адаптувались до змін, продиктованих часом;

– з'явилися кількісні, емпіричні свідчення зв'язку між культурою компанії та її виробничими показниками. Було відслідковано тісний зв'язок між корпоративною культурою й ефективністю роботи компанії. Успішні компанії завжди фокусували свою увагу на акціонерах, покупцях і службовцях.

Цілий ряд досліджень, проведених багатьма науковцями з різних країн, дає достатньо підтверджень зв'язку між високими виробничими показниками в компанії та її корпоративною культурою. Звичайно, культура – не єдина складова успіху; дуже важливі такі аспекти, як стратегія компанії та її структура, організація виробничих процесів і система оплати, стан ринку, конкуренція й багато іншого. Але корпоративна культура є ключовим моментом на шляху до успіху і саме це достатньо довго не бралось до уваги.

Постіндустріальна епоха формує відповідні нові системи цінностей, менталітет, культуру, які демонструють зміни у всьому соціокультурному комплексі західних суспільств, у тому числі й у сферах трудової та підприємницької діяльності, вимагає прийняття нової філософії розвитку господарства в цілому. Наукомісткі інформаційні технології потребують від "економічної людини" не просто "енергії наживи" і трудо-

вої самовіддачі, але в першу чергу – інтелектуальних зусиль, творчості й постійного пошуку нового. Капітал набуває нової історичної форми – інформації, знань, ноу-хау. Такий капітал вже не може бути відчуженим від людини як суб'єкта виробництва, а відповідно, і від його культури. І завданням дослідників стало визначення соціокультурних, духовних передумов якісно нового, постіндустріального виробництва і підприємництва, яке за своєю системою цінностей і норм функціонування відрізняється від веберівської "протестантської етики", хоча і зберігає з нею генетичний зв'язок.

Раціональність, тверезий розрахунок, цілеспрямованість і орієнтація на досягнення залишаються атрибутами ведення справи, у той час як повсякденне життя людини зрілого індустріального й постіндустріального суспільства втрачає аскетизм. Індивідуалізм і конкуренція набувають нового характеру, оскільки особистість завдяки розвитку інформаційних технологій, з одного боку, отримує умови для самореалізації у самостійній творчості, а з іншого – самі умови праці в межах інформаційних і телекомунікаційних мереж, масштаб та рівень вирішуваних завдань потребують об'єднання й координації зусиль багатьох, перетворюють в основного суб'єкта справи не ізольованого індивіда, а команду.

Подібні новації знайшли відображення у понятті "корпоративна культура", що ввійшло у 90-ті рр. ХХ ст. в управлінський і науковий лексикон завдяки зусиллям Р. Акоффа, Т. Діла, А. Кеннеді, Дж. Коттера, Дж. Тернера, Е. Шейна. Воно закріплює як основний управлінський інструмент духовний фокус – корпоративний дух. Останній виступає об'єднувачою силою, що згуртовує організацію навколо зрозумілої для всіх спільної цілі (усвідомлене єднання), що створює прихильність персоналу, яка забезпечує бізнесу духовну основу і робить працю більш продуктивною і творчою.

У літературі з теорії організації не існує єдиного загальноприйнятого визначення корпоративної культури. Багато авторів сприймають її як систему спільних думок і цінностей, яку поділяють усі члени організації, як характерну рису, що відрізняє одну організацію від іншої.

Один із найдосвідченіших дослідників **корпоративної культури** Е. Шейн визначає її як *"модель поведінкових норм, що поділяються всіма, котра була використана в минулому і визнана правильною і, відповідно, повинна передаватися для засвоєння новим членам організації як єдиноправильний спосіб сприйняття, уявлень і відношення..."*<sup>1</sup>. Він вважає, що культура виявляється на поведінковому рівні та в загальноприйнятих цінностях і уявленнях, притаманних групі. Е. Шейн виключає з визначення культури поведінку, вважаючи, що в організації вона визначається багатьма іншими факторами, крім культурного.

На думку Е. Шейна, сенс терміна *"корпоративна культура"* містить основні поняття (*basic assumptions*) і переконання (*beliefs*), що поділяються членами організації і діють на підсвідомому рівні. Ці поняття й переконання впливають на поведінкові моделі, які набуваються групою у процесі виживання та боротьби із зовнішніми і внутрішніми проблемами. Такі моделі поведінки сприймаються як даність, тому що вони пройшли випробування часом, багаторазово й успішно вирішуючи проблемні ситуації. І цей більш глибинний рівень культури варто відрізнити від поверхневого зовнішнього, який виявляється в артефактах і цінностях.

Отже, поняття *"корпоративна культура"* Е. Шейн розуміє як набір основних понять, створених, виявлених чи сформованих даною групою у ході розв'язання проблем зовнішньої адаптації та внутрішньої організації, які *"спрацювали"* у минулому і зарекомендували себе як надійні та правильні. Відповідно, їх можна вивчати новим співробітникам як зразок. Дослідник убачав у корпоративній культурі деякий постійний процес, завдяки якому прийняті в організації моделі поведінки передаються новим її членам, видозмінюються, адаптуються з часом під дією внутрішніх і зовнішніх впливів. Е. Шейн уважав культуру не стільки побічним результатом організації, скільки її невід'ємною частиною, яка впливає на поведінку її членів і на ефективність її діяльності.

---

<sup>1</sup> Шейн Э. Г. Организационная культура и лидерство. СПб. : Изд-во "Питер", 2001. С. 31.

Дж. Коттер і Дж. Хескетт, розглядаючи подібно до Е. Шейна поведінку як частину культури, виокремлюють два її рівні: ціннісний і поведінковий. Цінності – уявлення про те, що є життєво важливим; цінності в різних компаніях різні: в одних – це гроші, в інших – технологічні винаходи чи добробут співробітників. Отримавши своє визнання, певні цінності стабільно й незмінно закріплюються в організації, незалежно від того, що певні члени організації приходять і йдуть. В окремих випадках цінності стають настільки укоріненими й очевидними, що люди не усвідомлюють і не сприймають їх із боку. На думку Дж. Коттера і Дж. Хескетта, поведінка відображає те, що члени організації насправді роблять кожного дня, "моделі та стиль життєдіяльності, які визнаються й підтримуються членами організації". Поведінку легше виміряти, ніж цінності, хоча й поведінка може бути укоріненою.

Серед вітчизняних дослідників корпоративної культури варто наголосити на дефініції, поданій Г. Л. Хаєтом і О. А. Медведєвою: "**Корпоративна культура** – система переконань, вірувань, ділових принципів, норм поведінки, традицій, символів, ритуалів, що склалися в організації за час її діяльності, які поділяються більшістю співробітників"<sup>1</sup>.

Багато авторів визначають корпоративну культуру як набір загальноприйнятих моделей поведінки, артефактів, цінностей, переконань і понять, які виробляються в організації мірою того, як вона "вчиться" долати зовнішні та внутрішні труднощі на шляху до успіху і в боротьбі за виживання. При цьому виділяються два рівні: зовнішній і внутрішній. До зовнішнього належать артефакти, моделі поведінки, мова, формальні закони, технічні ноу-хау, способи виробництва й використання товарів. Внутрішній рівень, прихований від зовнішнього спостереження, знаходиться у свідомості членів організації і містить стиль думок, ідеї, вірування, цінності, відношення, способи сприйняття оточуючого світу тощо.

---

<sup>1</sup> Хаєт Г. Л., Медведєва О. А. Корпоративная культура и ценности человека. Краматорск : ДГМА, 2001. С. 17.

Оскільки корпоративна культура і на сьогодні розвивається, є багатоаспектним явищем сучасного життя, об'єктом зацікавлення багатьох дослідників, тому навряд чи варто намагатися вичерпати всі можливі варіанти її визначення й розуміння.

## **6. Корпоративізм як носій корпоративної культури**

У сучасному світі корпоративізм (з лат. *corporatio* – об'єднання, спілка, союз) є соціальною реальністю – одним із способів об'єднуючої взаємодії організованих груп інтересів (усі ми разом) у системі соціальних відносин і управління. *Його інноваційною особливістю є орієнтація учасників ділового спілкування на договірні партнерські відносини з метою досягнення взаємовигідних рішень і контролю за їх виконанням.*

*Природа корпоративізму пов'язана з моделями організації суспільства, соціальних організацій, систем управління, культурними формами, що беруть початок у комунітарних формах соціального життя (сільська община, цехові структури в містах, релігійні общини). Для них характерні домінування взаємодопомоги, спільне володіння власністю, трудова демократія, об'єднання місцевих спільнот, місцевого самоврядування, наявності приватної власності, соціальної нерівності, ринкових відносин<sup>1</sup>.*

*Корпоративізм виступає засобом самоорганізації спільної життєдіяльності людей (людей-працівників) у вигляді певних сталих спільнот на основі того чи іншого типу соціальної солідарності, що зберігає суспільство в консолідованому стані. Останній досягається завдяки нормативно-регулятивним, інформаційно-комунікативним, ціннісно-смісловим, соціально-відтворюючим механізмам. Вони є необхідною умовою утворення і функціонування сталих соціальних груп, спілок, спільнот, організацій.*

Із розвитком соціальних структур суспільства, соціальної стратифікації общинні (колективні) принципи перетворюються

---

<sup>1</sup> У цьому принципова відмінність комунітарних форм від комуністичних, що передбачають суспільну власність, егалітарну рівність, відсутність ринку тощо.

у складну систему високодиференційованих соціальних відносин на основі кристалізації груп інтересів – корпоративної взаємодії зі своїми цілями, нормами, принципами й мотивацією. *Позитивно орієнтоване корпоративне спілкування* – це не поглинання особистості колективом, не механічне узагальнення поглядів і вчинків, а *соціальне партнерство*.

Проблема корпоративізму пов'язана зі сталими моделями цілеспрямованої колективної поведінки людей, що мають суперечливі (конкуруючі) інтереси, які потребують "суспільного договору" як засобу зниження соціального протистояння й досягнення згоди (гармонії) між основними соціальними силами праці, капіталу й держави. Принцип корпоративізму (об'єднання) відображає взаємну зацікавленість між людьми, що перебувають у соціокультурних, виробничо-господарських, політичних та інших відносинах. На цій основі формуються корпоративні відносини в усіх соціально-політичних сферах і організаціях, що відображають та захищають групи інтересів<sup>1</sup>, які визначають домінуючу поведінку людей, соціальних груп та їх об'єднань, асоціацій. Залежно від умов середовища, політичного режиму і характеру виробничо-господарської діяльності корпоративізм виявляється в межах амплітуди від пріоритету вузькогосподарських інтересів спільноти до соціального партнерства на основі формування (балансу) груп інтересів у генеральний вектор творчого та конструктивного розвитку.

В авторитарно-тоталітарних режимах "поверховий" корпоративізм мав жорсткий негативний сенс, коли вузькогосподарські інтереси держави ("казармений соціалізм"), капіталу ("казармений капіталізм" – фашизм в Італії, Німеччині, Іспанії, СРСР) примусово нав'язувалися всьому суспільству. Унаслідок цього формувалася псевдокультура, що обумовила трагічну безперспективність тоталітарного суспільства, в якому вся його політика базувалася на гіпертрофованій тріаді "пар-

---

<sup>1</sup> Під "групами інтересів" розуміється система функціонального представництва інтересів соціальних груп і організацій у владно-управлінських відносинах, що є цементуючим началом будь-якого сучасного соціуму – профспілки, об'єднання підприємців, споживачів, державні структури і т. п.

тія – держава – ідеологія". У цій системі визначальна роль належала партійним структурам та ідеології, що виконували функції силового й мобілізаційного впливу на державу і суспільство. Тому реальна влада в центрі та на місцях зосереджувалась у руках партійно-державної верхівки.

Історична практика показала, що соціальна регуляція, яка базується на тоталітарному (негативному) корпоративізмі, може бути ефективною тільки при вирішенні завдань екстраординарної мобілізації суспільства. Але вона неефективна в режимі сталого і динамічного розвитку, оскільки не надає достатніх можливостей для ініціативної самореалізації особистості, гуманістичних цінностей соціальної консолідації та прогресивних методів соціального відтворення спільнот. У результаті такого історичного досвіду поняття корпоративізм мало на собі відбиток авторитарно-єтатистсько<sup>1</sup>- фашистського розуміння і жорсткий негативний дискредитаційний сенс.

У другій половині ХХ ст. повоєнна демократизація західно-американського світу знову актуалізувала проблему *корпоративізму – неокорпоративізму* в якісно новій моделі узгодження державно-суспільних інтересів, рівній і зацікавленій партнерській участі сторін, що домовляються (держави – капіталу – праці).

Уведення частки "нео" у поняття корпоративізму (Дж. Лембрух, Ф. Шміттер) показувало його можливості в межах ліберально-демократичних порядків визнавати пріоритет добровільних погоджувальних і партнерських взаємодій зацікавлених соціальних груп, на відміну від примусових авторитарно-тоталітарних відносин. Неокорпоративізм почали інтерпретувати як механізм (спосіб) взаємодії функціонально організованих груп інтересів, що забезпечував демократичний консенсус та їхню колективну соціальну відповідальність за реалізацію

---

<sup>1</sup> Єтатизм (від франц. *etat* – держава) – необхідність і виправдання активного втручання держави в економічне, політичне, соціальне й духовне життя суспільства, виходячи з ідентифікації держави як всезагальної цінності, вищого результату й мети суспільного розвитку; активна участь держави в житті суспільства. Філософія політики: короткий енцикл. слов. / авт.-упоряд. : В. П. Андрущенко та ін. К. : Знання України, 2002. С. 219.

прийнятих угод. У цьому аспекті корпоративізм дотичний до питань домінування добровільного об'єднання, самоорганізації, саморегулювання, асоціації і т. п., і тим самим поєднується із громадянським суспільством.

У 80–90 рр. ХХ ст. добровільні й демократичні начала корпоративізму переносяться з державного (макрорівень) у виробничо-господарську сферу на компанійський (галузі, компанії, корпорації і т. п.) рівень: корпоративні відносини є у всіх типах корпорацій, в яких групи інтересів презентують власники, підприємці, найманий менеджмент і наймані працівники (персонал) у вирішенні соціально-економічних питань. У цьому виявляється необхідність об'єднання людей, які володіють засобами виробництва і здатністю до праці та споживання в єдине ціле – єдиний виробничий організм. Принципова відмінна риса подібних корпорацій-спільнот полягає у цілеспрямованому формуванні сучасних виробничо-господарських організацій із домінуванням соціального партнерства спільної поведінки працівників (філософія "спільної долі"), що обумовлюють їхню конкурентоздатність, клієнтоорієнтованість і процвітання.

Корпоративізм постав як інструмент примирення груп інтересів, гармонізації соціальних відносин і створення в суспільстві адекватного "порядку і прогресу" (О. Конт). При цьому порядок (статика) задає умови функціонування суспільства, а прогрес (динаміка) – його зміни, що забезпечують адаптацію до рухливого соціокультурного і природного середовища. Акцентування уваги на трансформаційних механізмах, які ґрунтуються на ініціативі, вигоді громадян та соціальних груп, робить ліберально-демократичне суспільство відкритим із динамічними тенденціями розвитку без радикальних перетворень його основ ("зміни при збереженні").

Таким чином, корпоративна відповідальність у межах позитивного корпоративізму виражається в колективній соціальній відповідальності всіх учасників за виконання прийнятих певних зобов'язань, навіть якщо окремі представники груп інтересів не згодні із прийнятим груповим рішенням. У цьому виявляється *суть позитивного, демократичного корпоративізму* – корпоративного духу, який можна висловити девізом: "*У єдності – сила*".

Він виражає ідею вірності й ідентифікації всіх, хто певним чином пов'язаний із цією корпорацією, що забезпечує ефективність її функціонування і виживання в конкурентному середовищі. У результаті корпоративізм у науковому і практичному плані перестав розглядатися тільки як інструмент радикальної (авторитарно-тоталітарної) політики, а став сприйматися і як система корпоративних відносин, що орієнтуються на соціальне партнерство. Вона містить примирливі та об'єднуючі начала (баланс інтересів), які призводять до рівноправного взаємовигідного співробітництва праці, капіталу і держави на різних рівнях життєдіяльності ринкового суспільства.

Отже, сформувавшись як комплекс духовно-практичних цінностей і дій у межах різновидів позитивного корпоративізму (неокорпоративізму), корпоративна культура дала можливість найманим робітникам, підприємцям (власникам), цільовим групам, громадськості вирішувати багато соціально-економічних і трудових проблем через систему корпоративістських механізмів із цінностями соціального партнерства на всіх рівнях та за діяльної участі соціальної держави й громадянського суспільства.

При цьому економічна демократія сприяє свободі підприємництва і реальній "співучасті" працівників через систему колективних договорів та згод в управлінні виробництвом, отриманні узгодженої частки прибутку й розподілі результатів їхньої діяльності, а також рівності доступу до владних структур. Така легітимна й добровільна взаємодія власників, підприємців, найманого менеджменту, людей-працівників і держави з рівною відповідальністю за прийняті домовленості (договори) стимулює процес зростання "людського капіталу" в організаційно-управлінській і виробничо-господарській сферах стосовно економічного у структурі загального капіталу, а також укладання "суспільного договору" між працею, капіталом і державою.

Корпоративні відносини є в усіх сферах суспільного життя, де виражаються і захищаються групи інтересів, що визначають домінуючу поведінку людей, соціальних груп і їх об'єднань. Проте корпоративна культура притаманна тільки соціальній державі, в якій державний корпоративізм має позитивний характер і корелює із соціальною культурою.

Ця якість корпоративної культури стає стратегічним напрямом розвитку організацій, управління і соціально-трудових відносин, що нівелюють соціальну нерівність, знімають соціальну напругу та сприяють досягненню соціального миру між капіталом, працею і державою, а також динамічному розвитку суспільства в умовах приватної власності і ринкової (конкурентної) економіки. Вивчення корпоративної культури обумовлює осмислення її проблематики в контексті формування постіндустріального (постекономічного) суспільства, поза яким вона втрачає свою визначеність.

### Контрольні запитання

1. Означте специфіку культурологічного дослідження корпоративної культури.
2. У чому полягає новизна монополії у процесах становлення організаційної культури?
3. Що таке "примус до організації" у становленні організаційної культури?
4. Укажіть спільні й відмінні риси організаційної та корпоративної культур.
5. Назвіть продуктивні наслідки "Гоуторнських експериментів" для розвитку наукових досліджень проблем взаємодії у трудовому колективі.
6. Що таке корпоративізм?
7. Означте переваги неокорпоративізму.

### Рекомендована література

1. *Аоки М.* Корпорации в условиях растущего многообразия: познание, руководство, институты / М. Аоки. – М. : Изд-во Института Гайдара, 2015. – С. 121–212.
2. *Де Джордж Р. Т.* Деловая этика / Р. Т. Де Джордж. – М. : Рипол Классик : Прогресс, 2003.
3. *Еськов А. Л.* Корпоративная культура : теория и практика / А. Еськов. – Краматорск : ДГМА, 2004. – 120 с.
4. *Зарубина Н. Н.* Социология хозяйственной жизни: проблемный анализ в глобальной перспективе / Н. Зарубина. – М. : Логос, 2006. – 392 с.

5. *Капитонов Э. А.* Корпоративная культура: теория и практика / Э. А. Капитонов, Г. П. Зинченко, А. Э. Капитонов. – М. : Альфа-Пресс, 2005. – 352 с.
6. Классики менеджмента : энцикл. / под ред. М. Уорнера. – СПб. : Питер, 2001. – 1168 с.
7. Основи корпоративної культури: навч. посіб. / І. М. Ломачинська, О. Д. Рихліцька, Н. В. Барна / за ред. І. М. Ломачинської. – К. : Університет "Україна", 2011. – 281 с.
8. *Романовський О. Г.* Ділова етика : навч. посіб. / О. Г. Романовський, О. С. Пономарьов, О. М. Лапузіна. – Харків : НТУ "ХП", 2006. – 364 с.
9. *Тесакова Н. В.* Миссия и Корпоративный кодекс / Н. Тесакова. – М. : РИП-холдинг, 2003. – 187 с.
10. *Файоль А.* Управление – это наука и искусство / А. Файоль, Г. Эмерсон, Ф. Тэйлор и др. – М. : Республика, 1992. – 349 с.
11. *Хаегт Г. Л.* Корпоративная культура и ценности человека / Г. Л. Хаегт, О. Н. Медведева. – Краматорск : ДГМА, 2001. – 267 с.

## РОЗДІЛ 6

### КОРПОРАТИВНА СОЦІАЛЬНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ

1. Моральний статус корпорації як колективного суб'єкта.
2. Етичні кодекси корпорацій як механізм соціальної відповідальності.
3. Міжнародні нормативні документи та їх значення для реалізації корпоративної соціальної відповідальності.
4. Методи підвищення моральної компетенції персоналу та соціальні ініціативи компаній.

#### **1. Моральний статус корпорації як колективного суб'єкта**

Активні процеси раціоналізації мислення та діяльності, які почалися в культурі Модерну, сприяли проголошенню постійної максимізації власних інтересів як мети економічної діяльності із одночасним "звільненням" їх від моральних вимог та обмежень, що закріплювалися релігійною етикою. Діючий індивід починає розумітися як автономний суб'єкт своїх бажань та уподобань, як такий, що прагне їх реалізувати максимально ефективно, що сумарно дозволяє привести суспільство до добробуту та процвітання.

У XIX–XX ст. відбуваються процеси ускладнення професійної діяльності, яка починає здійснюватися у все більш масштабних організаційних формах. Такі процеси призвели до того, що сьогодні основними агентами сучасної економіки є не "атомізовані" індивіди, а колективні суб'єкти – організаційні структури, формальні й неформальні об'єднання, професійні спільноти, корпорації тощо. Основними суб'єктами сучасного економічного життя є не просто організації, а великі організації – корпорації, які визначаються як "правовий суб'єкт, створений для здійснення комерційної чи виробничої діяльності, що має капітал,

поділений на акції, які перебувають у власності його членів"<sup>1</sup>. Фактично корпорації являють собою різновид гнучкого економічного інституту, головними характеристиками якого є: великий розмір, високий валовий дохід, самостійність. Головна специфіка організацій корпоративного типу полягає у тому, що вони здійснюють колективні, а не індивідуальні дії. Враховуючи поділ праці, члени такої великої організації виконують різні функції, які виходять за межі компетентностей та можливостей кожного окремого індивіда. Така колективна дія дозволяє реалізовувати масштабні проекти, ефективно досягати високі результати у продукуванні різноманітних суспільно значущих благ – здійснювати розвиток інфраструктури (виробничої, транспортної, інженерної, інформаційної, соціальної, туристичної та ін.) та збільшувати сукупне багатство національної економіки.

Однак, у процесі функціонування таких організаційних структур можна побачити, що вони дають не лише надзвичайно важливі для всіх членів суспільства результати, але й становлять різноманітні загрози – забруднення навколишнього середовища, агресивне просування на ринки шкідливої продукції, маніпуляція свідомістю покупців з метою отримання надприбутків від продажу товарів широкого попиту, експлуатація найманих працівників та нехтування їхніх прав, корупція топ-менеджменту й корупція місцевої влади, що співпрацює з бізнесом, експлуатація ресурсів країн третього світу, куди переводять шкідливі виробництва із країн із найпотужніших економік світу. Отже, фіксація таких негативних явищ актуалізує нагальну проблему відповідальності суб'єктів професійної діяльності, особливо такої, що здійснюється в організаційних формах.

Розгляд соціальної відповідальності не можливий без чіткого окреслення *суб'єкта такої відповідальності*. У повсякденному житті часто йдеться про моральний обов'язок багатих країн до-

---

<sup>1</sup> Словарь современной экономической теории Макмиллана / Дж. Т. Аддисон и др.; общ. ред. Д. У. Пирс ; пер. с англ. М. : ИНФРА-М., 1997. С. 88.

помагати бідним країнам, аморальність і безвідповідальність компаній, що забруднюють навколишнє середовище або продають небезпечні товари. Отже, достатньо часто виносяться моральні судження щодо дій колективних суб'єктів. Однак питання відповідальності колективних суб'єктів набуває проблемності на теоретичному рівні. В етиці суб'єктом моралі та адресатом моральних вимог і зобов'язань є лише особистість. Характеристиками й елементами моральності особистості є індивідуальне почуття обов'язку, почуття власної гідності, автономія індивіда щодо зовнішніх впливів соціуму, совість тощо. Корпорації, організації, групи не є людьми в прямому сенсі цього слова. Корпорація сама по собі не має свідомості, совісті, почуттів. На таку фундаментальну відмінність між індивідуальним та колективним суб'єктом звернув увагу видатний американський економіст-теоретик Дж. Гелбрейт: "У особистості є душа; у корпорації її явно немає... Тільки особистість та родина несуть відповідальність перед Богом; вище керівництво підприємства, навіть якщо йдеться про корпорацію, яка має найліпшу репутацію, не може потрапити в рай цілою групою"<sup>1</sup>. Ряд інших дослідників проблем колективної відповідальності (К. Гудпастер, Т. Дональдсон, А. Корлетт, Л. Мей, Д. Ріссер, П. Френч) фіксують такі важливі відмінності між моральним статусом корпорації та моральним статусом індивіда:

- про совість корпорації можна говорити лише метафорично, лише з огляду на совість тих людей, які працюють у корпорації;
- лише людина є самоціллю сама по собі, корпорації не можуть бути самоцінними, а отже, і не можуть бути моральнісними особистостями;
- той факт, що корпорація створюється та існує для певних цілей, ще не є доказом моральної виправданості її цілей;
- лише людина є носієм людських прав, корпорація такими правами не володіє (напр., право на життя, право на продовження свого роду), вона носій лише юридичних прав;

---

<sup>1</sup> *Гелбрейт Дж.* Новое индустриальное общество. М. : ООО "Издательство АСТ": ООО "Транзиткнига" (Philosophy), 2004. С. 99–100.

– дія людини набуває ознак моральності лише тоді, коли вона є добровільною та свідомою, вимоги добровільності для корпорацій мають бути оформлені інакше;

– оскільки корпорація не може керуватися моральними мотивами через відсутність свідомості, предметом моральної оцінки є самі дії та її результати<sup>1</sup>.

Усі ці відмінності та уточнення морального статусу суб'єкта засвідчують необхідність іншої, неіндивідуалістичної інтерпретації моральних вимог, які були б звернені до корпорацій. Певну проблемність реалізації моральнісної відповідальності колективних суб'єктів засвідчує, окрім цього, ще й *обмежена відповідальність* такого виду організацій. Це означає, що власники акцій компанії або засновники товариств несуть *матеріальну відповідальність* лише у межах їхніх майнових або грошових внесків у справу. Це позбавляє власників корпорації персональної відповідальності, їхні персональні активи залишаються недоторканими. Не дивно, що доволі тривалий час провідною була ідея лауреата Нобелівської премії з економіки в 1976 р. М. Фрідмена, згідно з якою соціальна відповідальність бізнесу полягає в тому, щоб збільшувати свої доходи. Діяльність компанії підкорюється головній меті – максимізації прибутків акціонерів за рахунок виробництва й обміну товарів і послуг. Корпорації та інші організовані колективні суб'єкти можуть бути пов'язаними лише *юридичними зобов'язаннями* та регулюватися діючим законодавством і нести *економічну відповідальність* перед своїми акціонерами та власниками. Менеджери, які практикують "соціальну відповідальність", просто "крадуть" гроші у власників, спрямовують свої зусилля у ту сферу, що перебуває поза їхньою компетенцією.

Така концепція відповідальності корпорації, що покликана лише служити інтересам акціонерів, наражалася на критику че-

---

<sup>1</sup> Докладніше див.: *Де Джордж Р. Т.* Деловая этика. М. : ИГ "Прогресс"; ИД "РИПОЛ КЛАССИК", 2003. Гл. 8: Корпорации и нравственность. С. 226–256; *Петрунин Ю. Ю., Борисов В. К.* Этика бизнеса : учеб. пособ. 2-е изд. М. : Изд-во "Дело", 2001. Лекция 8. Корпоративная социальная ответственность. С. 169–182.

рез очевидність наявності інших суб'єктів, які мали б ще більше зацікавлення в ефективності діяльності компанії. Із кінця 70-х рр. ХХ ст. з'явилася нова *концепція відповідальності перед "стейкхолдерами"* – *"зацікавленими особами"* / *"зацікавленими сторонами"* / *"групами інтересів"* (І. Ансофф, М. Дошер, Р. Стюарт, Е. Ренманн, Р. Фріман). У зв'язку із розмежовуванням власності компаній від власності акціонерів керівники великих корпорацій та середнього бізнесу приймають не лише єдину вимогу *"відповідальності перед акціонером"* (*"Shareholder"*), але й відповідати перед всіма, хто має пов'язані із цією компанією інтереси (*"Stakeholder"*). "Стейкхолдерами" у діяльності корпорації виступають різні особи та колективи, які впливають на неї чи самі постають об'єктом її впливу. Так, без персоналу, який віддає більшу частину свого часу і енергії, здібності та творчий потенціал роботі, не було б самої компанії. Оскільки вони вкладають у підприємство не капітал, а самих себе, то природно заслуговують на повагу й участь у прийнятті управлінських рішень. "Стейкхолдерами", на яких розповсюджується відповідальність, є й постачальники, споживачі, місцеве населення, що живе поряд із територіями, на яких розташовані підприємства, ЗМІ, громадянські рухи, суспільство в цілому<sup>1</sup>.

Сучасні дослідження корпоративної соціальної відповідальності, згідно з якими бізнес має численні соціальні, громадянські, моральні зобов'язання, спрямовані на зростання суспільного добробуту, беруть свій початок із *"концепції служіння"* (Е. Карнегі), відповідно до якої діяльність підприємства повинна охоплювати позаекономічні цілі та *"концепції соціальної відповідальності бізнесу"* (Х. Р. Боуен), згідно з якими бізнесмени мають проводити політику, приймати рішення та наслідувати напрями діяльності, які були б бажаними щодо цінностей суспільства в цілому. Однією із впливових сучасних концепцій корпоративної соціальної відповідально-

---

<sup>1</sup> Докладніше про типологію та класифікацію стейкхолдерів можна прочитати в роботі *Аммарі А. О. Класифікація стейкхолдерів на основі взаємних очікувань. Економіка та управління підприємствами. 2012. № 8 (134). С. 150–155.*

сті є модель А. Керолла, яка являє собою багаторівневу піраміду. Перший рівень загальної відповідальності суб'єкта підприємницької діяльності та її фундамент – це *економічна відповідальність*, яка реалізується в максимізації прибутків акціонерів за рахунок виробництва й обміну необхідних для суспільства товарів і послуг. Цей рівень відповідальності зумовлений базовою функцією компанії на ринку, яка пов'язана з отриманням прибутків. Другий рівень – *юридична відповідальність* суб'єкта господарства, що розуміється як необхідність наслідувати встановлені суспільством правові правила-закони в процесі досягнення економічних цілей. Третій рівень – *власне етична відповідальність*, що має вираз у здатності економічного суб'єкта через наявність ціннісних переконань свідомо виконувати суспільно корисні дії, які б відповідали нормам моралі. Четвертий рівень – *філантропічна (дискреційна) відповідальність*, яка спонукає компанію до дій, спрямованих на підтримку та розвиток добробуту суспільства через добровільну участь у реалізації соціальних програм.

У самій корпорації рівні відповідальності пов'язані з її членами. У великій корпорації законним контролером діяльності є *рада директорів*, члени якої відповідають перед акціонерами за підбір менеджерів, президента та віце-президентів. Члени ради директорів відповідають за стиль роботи корпорації, її стратегію, прийняття рішень, інтереси акціонерів, моральнісну атмосферу на підприємстві. *Менеджмент* корпорації відповідає перед радою директорів за прийняті чи неприйняті рішення, фінансовий стан та ефективне управління підприємством, створення моральнісного клімату в організації тощо. Менеджмент відповідає і перед найманим персоналом, якому забезпечує належні й безпечні умови праці, що відповідали б моральним вимогам справедливості та неприпустимості будь-яких форм дискримінації. *Персонал* відповідає за виконання найліпшим чином своїх професійних обов'язків. *Корпорація в цілому* відповідає перед контрагентами та конкурентами за справедливі й чесні відносини з ними. Корпорація відповідає перед споживачами за свою продукцію, надаючи належну правдиву інформацію щодо неї.

Корпорація відповідає перед широкою громадськістю та суспільством у цілому за незавдання збитків навколишньому середовищу, за безпечні умови життя на прилеглих до неї територіях та спеціальні зобов'язання у зв'язку із розширенням чи згортанням виробництва. Головну роль у реалізації таких зобов'язань має грати управління корпорації, але передбачається, що всі її члени повинні мати моральне відчуття своєї залученості до моральнісної відповідальності корпорації.

Отже, опис видів відповідальності та зобов'язань, які виникають перед корпорацією, дозволяє зробити висновок, що головними загальними моральними обов'язками корпорації є:

– вимога *"не нашкодь"*, яка розповсюджується на всі напрями діяльності корпорації та впливає на характер відносин із персоналом, клієнтами, суспільством і природою;

– вимога *не підривати свободу й цінності системи конкуренції*, яка пов'язується із забороною хабарництва та участю у монополістичних практиках;

– вимога *дотримання чесності*, яка охоплює широке коло проблем – справедлива компенсація збитків, правдивість реклами та маркетингових кампаній, забезпечення високої якості товарів і послуг;

– вимога *дотримання вільно підписаних контрактів*, яка засвідчувала б надійність контрагентів і довгострокові перспективи співпраці<sup>1</sup>.

## **2. Етичні кодекси корпорацій як механізм соціальної відповідальності**

Конкретизація моральних обов'язків корпорації перед своїми членами та "стейкхолдерами" відбувається в нормативно-ціннісних документах організацій – кодексах, хартіях, конвенціях, кредо і т. п. Такі документи описують систему спільних цінностей та правил, яких слід дотримуватися в організації. Етичні

---

<sup>1</sup> Докладніше див.: *Де Джордж Р. Т.* Деловая этика. М. : ИГ "Прогресс"; ИД "РИПОЛ КЛАССИК", 2003. Гл. 8. Корпорации и нравственность. С. 226–256.

нормативи розробляються з метою фіксації цілей організації, визначення етичних рекомендацій у процесі прийняття рішень. Отже, *призначення етичних кодексів* пов'язане із упровадженням у корпоративне середовище моральних принципів та норм, спрямованих на вирішення моральних проблем і спірних ситуацій та запобігання зловживань. Етичні кодекси в корпораціях виконують такі *функції*:

- регулятивну, здійснюючи регламентацію поведінки персоналу;

- ціннісно-орієнтаційну, транслуючи корпоративні цінності та орієнтуючи на корпоративні цілі;

- репутаційну, формуючи довіру до організації з боку контрагентів і підвищуючи інвестиційну привабливість компанії.

У змістовній частині в етичних кодексах зазначається "філософія організації" – етичні цінності й моральні принципи, покладені в основу мислення та дії керівництва організації. Далі йдеться про опис нормативних вимог і стандартів поведінки членів організації. У деяких корпоративних кодексах просто перелічуються законні вимоги, в інших – конкретні вимоги стосовно неприпустимості певних зловживань, а в деяких нормативна частина описує етикетні правила.

Але на жаль, поки що залишаються ситуації, коли етичні кодекси являють собою недосконалі взірці адміністративного заформалізованого бюрократичного документа, які табуують професійний простір, обмежують свободу вибору професіоналу. Це все може призводити до *конфлікту професійного обов'язку добре виконувати свої зобов'язання й морального обов'язку* діяти відповідно до моральнісних норм і цінностей. Багато ситуацій морального вибору робітників корпорацій ускладнюються тим, що їхня діяльність визначається чітко окресленими рамками, формалізованими процедурами, існуючими в колективі правилами. Окрему людину змушують приймати на себе вантаж відповідальності в тих умовах, які від неї не залежать. Тут показовою буде ілюстрація ситуації із запуском корабля "Челленджер" у січні 1986 р. Напередодні до старту корабля технічний помічник президента компанії, що проводила запуск, інженер Лунд, через технічні причини не санкціонував старт. Космічний

центр – замовник проекту – вимагав від компанії дотримання терміну запуску, а президент компанії Мейсон наказав Лунду: "Знімай свою шапку інженера та одягни капелюх менеджера". Лунд змінив своє рішення та дозволив старт "Челленджера". Наступного дня корабель із екіпажем на борту вибухнув під час старту. Поведінка менеджера, яка ґрунтувалася лише на вимогах дотримання взятих на себе обов'язків, призвела до морально-нісного безвідповідального управлінського рішення, наслідком якого стала не лише загибель людей, але й втрата репутації компанії.

Отже, такого роду конфлікти провокують наукові дискусії щодо результативності етичних кодексів та характеру поведінки, що ним моделюється. Арістотельянці (Р. Соломон, Дж. Мур, Б. Макферлайн) наводять такі аргументи стосовно неефективності етичних кодексів у протидії етичних порушень у професійному середовищі:

- характер та призначення таких документів викликають відразу в робітників, тому вони не бажають із ними знайомитися;

- спеціальні просвітницькі заходи адміністрації не перетворюють кодекс на реальний засіб впливу на поведінку, а знання положень кодексу є механічним, таким, що не пов'язане з реальною мотивацією робітника;

- засадою прийняття морально значущих рішень є не знання норм кодексу, а особистісний приклад або авторитетний вплив;

- етичні кодекси виражають неповагу до особистих моральних суджень робітників, призводять до атрофії здатностей, необхідних для самостійного вибору, наслідком чого постають необдумані вчинки;

- ретельне унормування закриває можливість для обговорення, оскільки складається враження, що всі проблеми вже врегульовані<sup>1</sup>.

Відомий англійський соціальний філософ З. Бауман в аналізі організаційних форм поведінки доходить висновку про те, що організація в цілому взагалі є інструментом забуття відповідальності, оскільки породжує "блукаючу відповідальність", коли

---

<sup>1</sup> Докладніше див.: *Прокофьев А. В.* Аспекты практичности морали. Практичность морали, действенность кодекса. Ведомости. Вып. 36. Тюмень : НИИ ПЭ, 2010. С. 52–69.

члени організації позбуваються відповідальності, легко перекладаючи її один на одного. При цьому моральнісні міркування індивіда не мають значення, оскільки значущості набувають лише вказівки й організаційні правила. Унаслідок цього відбувається заміна сутнісної моралі технологічною, службовою, а замість індивідуальної совісті з'являється "замісна совість". Найжахливішим є те, що дисципліна, педантичне наслідування правил, бездумне дотримання процедурних порядків здатне породити жакливі форми<sup>1</sup>. У публічній риториці менеджменту великих корпорацій сьогодні все частіше лунають тези про те, що етична репутація соціально відповідальної компанії здатна підвищувати конкурентоспроможність своєї продукції та інвестиційну привабливість, знижувати фінансові збитки від можливих санкцій за невідповідальну поведінку, халатність і шахрайство з боку працівників. Але це може породити небезпеку інструменталізації моралі, використання її для досягнення прагматичних цілей – отримання більшого прибутку. Крім цього, використання моралі як інструменту управління може призводити до морального лицемірства з боку топ-менеджменту, коли до персоналу ставляться достатньо жорсткі вимоги, а для себе звільняється вільний від моральної відповідальності простір.

Отже, інструменталізація моралі на рівні колективного суб'єкта може породжувати низку вкрай негативних явищ, а саме: підкорення владному авторитету, уособленням якого є керівництво компанії; сліпу лояльність до організації, яка призводить до пасивності, конформізму, некритичності та "моральної сліпоти"; відданість технічним правилам і формальним регламентам в умовах надмірної бюрократизації всіх процесів в організації. І все це здатне призводити до розщеплення моральної свідомості та моральних інверсій членів організації, коли розмиваються поняття правильного та неправильного, добра і зла, втрачається розуміння своєї спів-

---

<sup>1</sup> Див. критику раціоналізованих форм соціальної поведінки в наступних роботах філософа: *Бауман З.* Индивидуализированное общество. М. : Логос, 2005; *Бауман З.* Свобода. М. : Новое издательство, 2006; *Бауман З.* Актуальность Холокоста. М. : Изд-во "Европа", 2010; *Бауман З., Донскіс Л.* Моральна сліпота. Втрата чутливості у плинній сучасності. К. : Дух і літера, 2014.

участі в комплексній колективній дії, що породжує "інституційне" або "адміністративне зло" унаслідок колективної безвідповідальності<sup>1</sup>.

Попри зазначену критику в літературі з етики бізнесу наводяться аргументи на захист практики упровадження соціальної відповідальності за допомогою етичних кодексів:

– етичні кодекси не є інструкцією до виконання, вони завжди залишають простір для застосування фронестичних здатностей суб'єкта;

– досвід їхньої розробки є корисним для актуалізації почуття згуртованості, оскільки він дозволяє великій кількості людей замишлюватися про своє професійне призначення та обов'язки як групи;

– будучи прийнятим, кодекс не стає "закритим", він завжди залишає можливість удосконалення у процесі широкого обговорення;

– кодекс може бути застосований як документ, на який можуть посилатися робітники, коли їх змушуватимуть до дій, що йому суперечать;

– кодекс може служити критерієм, за яким можна скласти суження щодо поведінки компанії.

### **3. Міжнародні нормативні документи та їх значення для реалізації корпоративної соціальної відповідальності**

Окрім етичних кодексів організацій важливою нормативною базою, яка забезпечувала б реалізацію *проспективної корпоративної соціальної відповідальності*, є міжнародні документи. У першу чергу, це документи ООН, які безпосередньо пов'язані

---

<sup>1</sup> Докладніше про можливості інституційного або адміністративного зла див.: *Adams G. B. The Problem of Administrative Evilina Culture of Technical Rationality. Public Integrity. Summer 2011. Vol. 13. No. 3. P. 275–285*; *Зимбардо Ф. Эффект Люцифера. Почему хорошие люди превращаются в злодеев. 4-е изд. М. : Альпина нон-фикшн, 2017*; *Милгрэм С. Подчинение авторитету: научный взгляд на власть и мораль. М. : Альпина нон-фикшн, 2016*; *Прокофьев А. В. Этика профессий и организаций в свете концепции институционального зла. Ведомости. Вып. 45. Тюмень : НИИ ПЭ, 2014. С. 48–69.*

із проблемами міжнародного бізнесу, так і документи загального характеру. У 1974 р. з ініціативи так званої "Групи 77" – великої міждержавної організації країн, що розвиваються, було створено Комісію ООН по ТНК зі своїм Секретаріатом – Центром ТНК, яким було доручено підготувати *Проект кодексу поведінки ТНК*, який містив би норми і правила міжнародно-правового регулювання діяльності ТНК. У 1978 р. було підготовлено план Проекту кодексу, в якому містилися юридичні та економічні зобов'язання згідно з нормами міжнародного права, а також моральні й соціальні вимоги. Так, у цей Кодекс було включено норми поваги до прав людини та фундаментальних свобод, утримання від корупційної практики, захисту довкілля, захисту прав споживачів, розкриття інформації тощо. Але на жаль, в ініційованих цим Кодексах дебатах не вдалося дійти згоди щодо статусу цього документу і було вирішено, що він матиме рекомендований характер у вигляді резолюції Генеральної Асамблеї ООН<sup>1</sup>.

У рамках ООН Економічною та Соціальною Радою (ЕКСОР) у 1974 р. була розроблена *Хартія економічних прав і зобов'язань держав*, в якій були зазначені такі моральнісні принципи: рівність держав, мирне співіснування, мирне врегулювання суперечок, добросовісне виконання контрактів, повага до прав та свобод, подолання несправедливостей, сприяння міжнародній соціальній справедливості тощо.

У 2000 р. було підписано *Глобальний договір ООН*, який являє собою одночасно політичну платформу та практичну основу для діяльності компаній, які ставлять за мету сталий розвиток і практику відповідальних відносин у бізнес-середовищі. Глобальний договір ООН спрямований на вирішення двох головних завдань: а) інтеграцію 10-ти принципів у сфері прав людини, трудових відносин, охорони навколишнього середовища та боротьби з корупцією, які отримали всезагальне визнання; б) стимулювання дій щодо підтримки широких цілей ООН у сфері суспільного розвитку, сформульованих у

---

<sup>1</sup> Детальніше див.: Орловський А. Развитие и взаимодействие внутригосударственного и международного права в условиях глобализации. URL: [http://world.lib.ru/o/orlowskij\\_a/tnk.shtml](http://world.lib.ru/o/orlowskij_a/tnk.shtml).

Декларації тисячоліття. Цей Договір являє собою ініціативу, яка засновується на добровільній звітності, відкритості та покликана доповнити традиційні методи управління господарськими процесами. Отже, Глобальний договір пропонує компаніям прийняти, підтримати та здійснювати в реальному економічному житті такі принципи:

1. Ділові кола мають підтримувати та захищати проголошені на міжнародному рівні права людини.

2. Ділові кола не повинні бути причетними до порушення прав людини.

3. Ділові кола мають підтримувати свободи об'єднання й реальне визнання права на підписання колективних договорів.

4. Ділові кола повинні виступати за ліквідацію всіх форм примусової та обов'язкової праці.

5. Ділові кола мають виступати за повне викорінення дитячої праці.

6. Ділові кола повинні виступати за ліквідацію дискримінації у сфері праці та зайнятості.

7. Ділові кола мають підтримувати підхід до екологічних питань, заснований на принципі обережності.

8. Ділові кола повинні вживати ініціативи, спрямовані на підвищення відповідальності за стан навколишнього середовища.

9. Ділові кола мають сприяти розвитку й розповсюдженню екологічно безпечних технологій.

10. Ділові кола повинні протидіяти всім формам корупції, у тому числі вимаганню та хабарництву<sup>1</sup>.

Участь у Глобальному договорі має низку практичних переваг для його учасників, до складу якого на початок 2017 р. входить більше 9200 компаній та організацій із 166 країн світу. Учасники мають можливість використовувати концептуальні засади для виробки й реалізації політики у сфері охорони навколишнього середовища та соціального розвитку, обмінюватися новими методиками, взаємодіяти з різними країнами у напрямі досягнення сталого розвитку, мати доступ до широких баз знань і досвіду, пов'язаного з питаннями забезпечення сталого розвитку.

---

<sup>1</sup> Докладніше дивись про це на сайті Глобального договору ООН.  
URL : <http://www.unglobalcompact.org/Languages/russian/index.html>.

У Женевській декларації 2007 р., прийнятій на саміті лідерів Глобального договору ООН, зазначається, що такі спільні цілі, як формування сталих ринків, боротьба з корупцією, захист прав людини та охорона довкілля надають можливість новому рівню партнерства й відкритості у відносинах між бізнесом та громадянським суспільством задля докорінної зміни світу. Відповідальне ведення бізнесу може привести до формування більш сталої та інклюзивної економіки, а також до розповсюдження ідеалів корпоративного громадянства по всьому світу.

Зазначені міжнародні документи являють собою об'єктивну (виражену в текстах та у більшості випадках офіційно визнану державами) нормативну базу для аналізу конкретних проблем бізнесу, визначення критерію оцінок діяльності компаній та основу для формулювання справедливих вимог соціальної відповідальності, звернених до суб'єктів економічної діяльності. Наша країна не залишається осторонь від зазначених ініціатив. Сьогодні в Україні діють центри розвитку корпоративної соціальної відповідальності, консультаційні ради, розробляється національна нормативна база для розвитку та реалізації соціальної відповідальності бізнесу, українські підприємства приєднуються до участі у Глобальному договорі ООН<sup>1</sup>.

#### **4. Методи підвищення моральної компетенції персоналу та соціальні ініціативи компаній**

Окрім існуючої нормативної бази, яка може залишатися суто декларативною, існують ще інші методи підвищення етичної компетенції персоналу корпорацій. Усе більшого розповсюдження набуває практика навчання персоналу всіх рівнів компанії – від керівництва до виконавців – *"етичні тренінги"*.

---

<sup>1</sup> Про участь України у Глобальному договорі ООН детальніше див.: Гузенко Н. Голова Глобального договору ООН в Україні: Соціальна відповідальність дозволяє мати нормальних співробітників, ринок збуту, постачальників. Держава. Сталий розвиток заради життя. Інтерв'ю з головою правління мережі Глобального договору ООН в Україні Тетяною Сахарук. URL : <https://agravery.com/uk/posts/show/golova-globalnogo-dogovoru-oon-v-ukraini-socialna-vidpovidalnist-dozvo-lae-mati-normalnih-spivrobotnikiv-rinok-zbutu-postacalniv>.

Робітники знайомляться з етикою бізнесу, що підвищує їхнє сприйняття моральних проблем, які виникають у практичній діяльності підприємств. Уведення навчальних курсів із "Етики", "Економічної етики", "Етики бізнесу", "Професійної та корпоративної етики" у систему вищої освіти та МВА є так само однією з ефективних форм вироблення певної етичної чутливості майбутніх фахівців, що будуть задіяні у сфері економіки. Підтримка відкритого дискурсу щодо роз'яснення питань відповідальності та припустимості конкретної підприємницької операції в багатьох великих компаніях забезпечується безкоштовними *"гарячими" телефонними лініями*". У складних і суперечливих ситуаціях постає потреба в *"етичній експертизі"*, яка являє собою всебічний аналіз конкретного аспекту діяльності компанії. Результатом такої експертизи постає система пропозицій, спрямованих на покращення морального клімату і репутації компанії, а також унесення корективів у практику діяльності організації. Усі вищенаведені методи покликані "закрити" підприємство від етично безвідповідальних способів діяльності. У сучасному ринковому господарстві Америки та Західної Європи існують також певні позитивні програми корпоративної соціальної відповідальності, які успішно втілюються в економічне життя та стають "відкритими" для всього суспільства. В економічно розвинених країнах існує низка *соціальних ініціатив* – спеціальних заходів, що здійснює компанія задля підтримки суспільно корисних справ та виконання зобов'язань щодо корпоративної відповідальності.

Основна спрямованість соціальної ініціативи *"просування добродійної справи"* – це підвищення рівня обізнаності й зацікавлення суспільства певною соціальною проблемою. Компанії надають кошти, товари та корпоративні ресурси з метою викликання інтересу споживачів до добродійної справи – добровільного пожертвування часу або будь-які ресурси для неї. Компанія *British Airways* у ході програми "Зміни на краще" із 1994 до 2002 р. за допомогою своєї цільової аудиторії – пасажирів – зібрала понад 31 млн дол., які пішли на підтримку Дитячого фонду ООН у 50-ти країнах світу. Пасажири жертвували вже непотрібну їм іноземну валюту, повертаючись із чужих країн

протягом польоту, а питання розподілу ресурсів вирішувалися компанією спільно з *UNICEF*.

Проводячи кампанії із "*доброчинного маркетингу*", корпорація зобов'язується робити пожертви чи віддавати відсоток доходу на конкретну суспільно-корисну справу, ґрунтуючись на обсягах збуту продукції. Чи не найвідомішою та найтривалішою доброчинною маркетинговою кампанією сьогодення є ініціатива компанії *Avon* "Разом проти раку молочної залози". Починаючи з 1993 р., 600 тис. незалежних торговельних агентів компанії у США зібрали більш ніж 55 млн дол., а в цілому у світі – понад 300 млн дол. від продажу сувенірної брошки вартістю 3\$. При цьому 83 % виручених від продажу коштів іде на фінансування заходів із запобігання хвороби.

Найбільш традиційною із усіх соціальних ініціатив, які тривалий час залишались основним джерелом підтримки місцевих медичних, освітніх та мистецьких установ і організацій, мета яких – охорона довкілля, це – "*корпоративна філантропія*". Шляхом прямих пожертвувань, найчастіше у формі грошових грантів, унесків або послуг, компанія віддає гроші доброчинним організаціям. Корпорація *McDonald's* тісно співпрацює із благодійним фондом "Дім Рональда Мак-Дональда", якій асигнував більш ніж 400 млн дол. на дитячі програми по всьому світу, фінансує програми "Мобільні клініки", "Родинні кімнати", які надають батькам житло, якщо їхні діти потребують лікування далеко від дому. Корпорація виділяє гранти та стипендії іншим організаціям, які надають медичні й інші послуги дітям.

"*Волонтерська робота на користь громадян*" – це ініціатива, суть якої полягає в тому, що корпорація підтримує і заохочує своїх працівників, партнерів, дистриб'юторів добровільно працювати для підтримки місцевих громадських організацій та доброчинних акцій. Працівники-волонтери можуть безоплатно надавати свій досвід, таланти, ідеї й фізичну працю задля того, щоб виявити свою небайдужість до гострих соціальних проблем. Із початку 1980-х років *Levi Strauss & Co* та її фундація виділили на боротьбу зі СНІДом понад 62 млн дол. лише у грошовій формі. А працівники компанії відпрацювали багато тисяч

годин, беручи участь у походах проти СНІДу та інших освітніх кампаніях, забезпечуючи хворих продуктами харчування тощо. Завдяки цій діяльності люди більше дізналися про причини хвороби та способи запобігання їй. Компанії *IBM* та *Hewlett-Packard Company* є найбільшими корпоративними благодійниками, які дають кошти, обладнання та волонтерів неприбутковим організаціям і навчальним закладам у всьому світі, допомагаючи покращувати якість життя за рахунок інформаційних та цифрових технологій<sup>1</sup>.

Типові соціально відповідальні підходи до ведення бізнесу стосуються також проектування виробництва та модифікації технологічних процесів із урахуванням вимог безпеки й охорони довкілля, припинення випуску продукції, що вважаються шкідливими для здоров'я, надання повної інформації стосовно продуктів, їх компонентів і потенційних ризиків, пов'язаних із їхнім використанням, розробки програм із охорони здоров'я працівників, забезпечення доступу до продуктів та послуг для людей із особливими потребами, захисту приватної інформації тощо. Але у всякому разі, компанії, що здійснюють подібні ініціативи, оптимізують і самі соціальні умови розвитку бізнесу. Залученість до вирішення соціальних проблем держави надає бізнесу значні економічні переваги, а саме: зростання нематеріальних активів та інвестиційну привабливість, зміцнення конструктивної співпраці з персоналом, партнерами, громадськими організаціями, владними структурами.

Наявність етичних кодексів у компанії та її участь у Глобальному Договорі автоматично ще не засвідчує її соціальну відповідальність. Перевірка виконання моральних та соціальних зобов'язань здійснюється шляхом "*етичного аудиту*" або "*соціальних ревізій*", в яких оцінці підлягає звітність компанії щодо практики корпоративної соціальної відповідально-

---

<sup>1</sup> Докладніше про позитивні програми корпоративної соціальної відповідальності див. : *Котлер Ф., Лі Н.* Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства. К. : Стандарт, 2005; *Векслер А., Тульчинский Г.* Зачем бизнесу спонсорство и благотворительность. М. : Вершина, 2006.

сті. Більш якісним показником вважається професійно підготовлена звітність зі сталого розвитку/соціальна звітність/нефінансова звітність із корпоративної соціальної відповідальності, яка здійснюється на засадах міжнародних стандартів нефінансового аудиту. **Нефінансове звітування** – це документально оформлена сукупність даних комерційної організації, що відображає середовище існування компанії, принципи та методи співпраці із групами впливу, результати діяльності компанії в економічній, соціальній та екологічній сфері життя суспільства. Такого роду звітність є необхідною для того, щоб зіставляти й оцінювати результативність компаній у сфері сталого розвитку з вимогами законодавства, кодексів, стандартів діяльності та добровільних ініціатив.

В останні десятиліття було розроблено низку керівництв і стандартів звітності, в яких фіксуються основні принципи нефінансової звітності та аудиту. Головними стандартами є Стандарт *AA 1000* – стандарт відповідальності Інституту Соціальної та Етичної звітності; Стандарт *GRI* – Порадник із звітності зі сталого розвитку; Стандарт *SA 8000* – Міжнародний стандарт соціальної відповідальності; Стандарт *ISO 14000* – Міжнародний стандарт екологічного управління; Міжнародний стандарт *ISO 26000:2010* – Керівництво із соціальної відповідальності. У цих стандартах роз'яснюються основні принципи соціальної відповідальності, як-от: "підзвітність", "прозорість", "етичність поведінки", "повага до інтересів зацікавлених осіб", "дотримання верховенства закону", "дотримання міжнародних норм поведінки", "дотримання прав людини". Надаються поради щодо основних тем соціальної відповідальності та пов'язаних з ними проблемами, а також керівництва стосовно введення соціальної відповідальності у практику організації. Так, основними темами та проблемами соціальної відповідальності, що зазначені в Міжнародному стандарті *ISO 26000:2010*, є права людини (економічні, соціальні, громадянські, політичні права, проблеми дискримінації тощо), трудові практики (трудові відносини, умови праці, охорона праці та безпека), навколишнє середо-

вище (запобігання забрудненню, стале використання ресурсів і т. п.), добросовісні ділові практики (протидія корупції, чесна конкуренція), проблеми, пов'язані зі споживачами (чесний маркетинг, стале споживання, захист здоров'я та безпека споживачів), участь у житті спільнот (освіта, культура, технології, соціальні інвестиції тощо)<sup>1</sup>.

Оприлюднення нефінансової звітності призводить до появи запитань щодо правдивості тверджень та правильності надання інформації. Отже, перевірка фактів і верифікація достовірності кількісних та якісних даних звітів є необхідною складовою аудиту. *Аудит нефінансової звітності* може проводитися не лише аудиторськими компаніями, але й спеціальними структурами самого підприємства – внутрішнім аудитом, а також зацікавленими особами, наприклад неурядовими екологічними організаціями. При цьому справжня цінність аудиторського висновку полягає не стільки в підтвердженні достовірності інформації, а в тому, що компанія є прозорою та відкритою.

Як інструмент управління, нефінансова звітність дозволяє аналізувати власну стратегію, залучати кращих менеджерів, створювати імідж відповідального роботодавця, підвищувати прозорість компанії, знижувати нефінансові ризики, зміцнювати ділові відносини та розширювати ринки, полегшувати доступ до фінансових ресурсів від міжнародних фінансових інституцій. Отже, нефінансова звітність дозволяє продемонструвати своїм працівникам, бізнес-партнерам, акціонерам, споживачам, кредиторам та інвесторам, державним органам і неурядовим організаціям рівень зрілості соціальної відповідальності компанії, що у свою чергу підвищить рівень довіри до компанії з боку "всіх зацікавлених"<sup>2</sup>. Але не можна не звернути уваги на те, що на

---

<sup>1</sup> Докладніше про практику нефінансової звітності компаній України та СНД дивись на інформаційно-аналітичному порталі корпоративної соціальної відповідальності та сталого розвитку. URL : <http://www.csrjournal.com/liveexperience/socreports/kso-otchetu>.

<sup>2</sup> Докладніше про нефінансову звітність дивись у брошурі представництва ООН в Україні: *Нефінансова звітність: інструмент со-*

сьогодні сама концепція нефінансової звітності є важкою для сприйняття багатьма компаніями. Її підготовка передбачає витрату ресурсів, зокрема трудових, що не може дозволити собі малий та середній бізнес. Може викликати сумнів і моральна "чистота" звітування, оскільки деякі компанії здійснюють таким чином свої промо-акції як вид рекламної активності.

Зрозуміло, що хоча кількість соціально-відповідальних компаній зростає, залишається велика кількість підприємств, які не прагнуть до реалізації соціальних обов'язків. Якщо в результаті діяльності таких компаній з'являються очевидні негативні ефекти – завдаються збитки екології, безпеці або здоров'ю споживачів, порушуються права персоналу, то на *ретроспективному рівні моральна відповідальність* здійснюється через засудження з боку громадськості. В останню третину ХХ ст. у публічному просторі почали формуватися громадські рухи за охорону навколишнього середовища та консюмеристські рухи за розширення прав і впливів громадян-споживачів. На тлі глобалізаційних змін наприкінці 1990-х років активізувалися антиглобалістські рухи – громадські об'єднання, сформовані проти певних негативних аспектів глобалізації заради вирішення політико-економічних проблем. Хоча склад антиглобалістських рухів сьогодні є неоднорідним ("зелені", пацифісти, феміністи, націоналісти, ізоляціоністи, правозахисники), що викликає внутрішні спори та конфлікти, тим не менш, його учасники мають спільні цілі. Незважаючи на різну ідеологію, специфічні соціальні завдання, ці рухи об'єднали свої зусилля для вирішення конкретних проблем (напр., упровадження податків на фінансові операції задля спрямування їх для боротьби з бідністю, тиск на фармацевтичні компанії, що отримують надприбутки в країнах "третього світу") та мають спільні норми й цінності. Антиглобалістські організації відстоюють інтереси різних шарів населення, ставлять вимоги національним урядам та міжнародним організаціям у випадку виникнення соціальної несправедливості

---

ціальної відповідальності бізнесу. К. : Інжиніринг, 2010. URL : <http://www.globalcompact.org.ua/ua/rcenter/resources/33>.

в різних сферах життя. Їхньою метою є створення іншої глобальної культури, де транснаціональні організації та міжнародна корпоративна еліта, які відіграють найважливіші економічні й політичні ролі, були б підзвітні світовій спільноті. Об'єднанню зусиль громадських організацій для вироблення альтернативних соціально-економічних проектів служить практика соціальних форумів. Так, головними принципами проведення Всесвітнього соціального форуму, який є альтернативою Всесвітньому економічному форуму, та низки локальних і національних соціальних форумів, є *відкритість, демократичність, дискусійність*.

Таким чином, громадськість постає виразником загальнозначущих цінностей та може бути такою силою, що здатна впливати на формування моральної поведінки колективних суб'єктів і процедури управління в корпораціях. *Морально мотивований тиск громадськості* призводить до покарання "безвідповідальних" компаній, що виявляється у примусі до відновлювальних робіт та виплат компенсацій (у разі завдання збитків). Як зазначають дослідники механізмів соціальної відповідальності<sup>1</sup>, стосовно корпорацій прості судові попередження не будуть ефективними, якщо вони не постануть надбанням гласності. Навіть штрафи недостатньо можуть впливати на компанію, оскільки вони перекладаються як додаткові витрати до ціни товару чи послуг, які потім сплачує споживач. Як засвідчує практика, дієвими є бойкоти товарів ТНК, що публічно проголошуються неурядовими громадськими організаціями та підтримуються громадськістю різних країн. Ще одним із дієвих способів покарання компаній є примус корпорації до організації публічного оголошення про свою аморальну поведінку, публічне вибачення за свою діяльність, що дійсно здатне привести до змін у стратегіях та структурах ТНК.

---

<sup>1</sup> Докладніше про це див.: Прокофьев А. В. Справедливость и ответственность: социально-этические проблемы в философии морали: моногр. Тула: Изд-во Тул. гос. пед. ун-та им. Л. Н. Толстого, 2006. Глава 3: Социальное измерение социальной ответственности. С. 111–180.

## Контрольні запитання

1. У чому виявляється специфіка корпорації як суб'єкта моралі?
2. Для чого необхідні етичні кодекси компаній?
3. Які міжнародні нормативні документи із соціальної відповідальності вам відомі?
4. Охарактеризуйте основні методи упровадження корпоративної соціальної відповідальності.

## Рекомендована література

1. *Векслер А.* Зачем бизнесу спонсорство и благотворительность / А. Векслер, Г. Тульчинский. – М. : Вершина, 2006. – 336 с.
2. *Де Джордж Р. Т.* Деловая этика / Р. Т. Де Джордж. – М. : ИГ "Прогресс"; ИД "РИПОЛ КЛАССИК", 2003. – 736 с.
3. *Козловски П.* Принципы этической экономии / П. Козловски. – СПб. : Экономическая школа, 1999. – 344 с.
4. *Котлер Ф.* Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / Ф. Котлер, Лі Н. – К. : Стандарт, 2005. – 302 с.
5. Нефінансова звітність: інструмент соціальної відповідальності бізнесу / В. Воробей, І. Журовська. – К. : Інжиніринг, 2010. – 84 с.
6. *Прокофьев А. В.* Справедливость и ответственность: социально-этические проблемы в философии морали : моногр. / А. Прокофьев. – Тула : Изд-во Тул. гос. пед. ун-та им. Л. Н. Толстого, 2006. – 277 с.
7. *Рих А.* Хозяйственная этика / А. Рих. – М. : Посев, 1996. – 810 с.
8. *Сен А.* Об этике и экономике / А. Сен. – М. : Наука, 1996. – 160 с.
9. *Хоман К.* Экономическая и предпринимательская этика / К. Хоман, Ф. Бломе-Дрез // Политическая и экономическая этика. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 2001. – С. 177–362.
10. *Adams G. B.* The Problem of Administrative Evilina Culture of Technical Rationality // Public Integrity. – Summer 2011. – Vol. 13. No. 3. – P. 275–285.

## ЧАСТИНА II

### ПРЕДМЕТНІ КОНКРЕТИЗАЦІЇ ЕТИКИ ПРОФЕСІЙНИХ ТА КОРПОРАТИВНИХ СФЕР

#### РОЗДІЛ 7

#### ЕТИКА ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВ КОРПОРАТИВНОГО ТИПУ

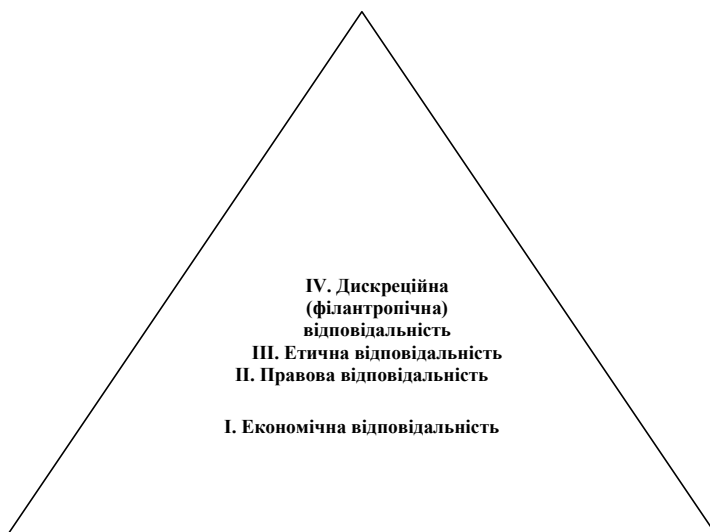
1. Місце корпоративної етики у системі корпоративної соціальної відповідальності.
2. Управління корпоративною соціальною відповідальністю з урахуванням зацікавлених осіб (стейкхолдерів).
3. Сучасні технології управління корпоративною соціальною відповідальністю.

#### **1. Місце корпоративної етики у системі корпоративної соціальної відповідальності**

В економічній науковій літературі в останній період приділяється важливе місце корпоративній етиці поряд із формуванням корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) на основі аналізу впливу зацікавлених осіб на функціонування підприємств та організацій. Класичним підходом прийнято вважати визначення дефініції "корпоративна соціальна відповідальність", яке запропоновано А. Кероллом, через своєрідну "піраміду", яка складається з економічної, правової, етичної та дискреційної (філантропічної) відповідальності компаній перед суспільством (рис. 7. 1).

В основі "піраміди" А. Керолла лежить економічна відповідальність, оскільки компанії створювалися як виробники товарів і послуг, що давало можливість забезпечувати потреби членів суспільства, та отримувати прибуток, який давав змогу повноцінно реалізовувати інвестиційні й соціальні про-

грами. Правова відповідальність передбачає необхідність дотримуватися існуючих законів та інших нормативних актів, підпорядковуючи свою економічну діяльність установленим законодавчим нормам і правилам доброчесної конкуренції на відповідних ринках товарів та послуг.



**Рис. 7. 1. Піраміда корпоративної соціальної відповідальності А. Керолла<sup>1</sup>**

Етична відповідальність вимагає від підприємства діяти відповідно до суспільних очікувань, які не фіксуються правовими нормами, інколи перевищують їх, але базуються на існуючих нормах моралі та цінностях зацікавлених сторін, що склалися у суспільстві.

Дискреційна (філантропічна) відповідальність передбачає, що підприємство добровільно відповідатиме на очікування суспільства й направлятиме свою діяльність на підтримку та

---

<sup>1</sup> *Carroll Archie B. The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders, Business Horizons, July-August 1991. P. 39–48.*

розвиток соціальних програм, виступаючи при цьому у ролі "корпоративного громадянина". В Україні інститут корпоративної соціальної відповідальності перебуває у стадії становлення та розвитку.

Протилежний підхід висловив лауреат Нобелівської премії з економіки Мілтон Фрідман у своїй знаменитій праці "Капіталізм та свобода". Він уважав, що "дедалі більше поширюється думка, нібито на керівників корпорацій і профспілкових лідерів покладена така собі "соціальна відповідальність" на додачу до служіння інтересам їхніх акціонерів або членів спілок. Ця думка викриває глибоко помилкове уявлення про характер і природу вільної економіки. За такої економіки в бізнесі є лише одна соціальна відповідальність: використовувати свої ресурси і займатися діяльністю, розрахованою на збільшення власних прибутків, дотримуючись при цьому правил гри, себто беручи участь у відкритій і вільній конкуренції без обману та шахрайства"<sup>1</sup>.

Ці й інші відомі економісти не заперечують важливості та значення корпоративної етики у розвитку підприємств. Сучасний аналіз підтверджує, що в умовах технологічної та інформаційної революції ще більш важливим стає значення корпоративної етики на підприємствах. Недарма зростає роль поведінкової економіки, яка займається дослідженнями та виявленням впливу психологічних факторів на рішення й поведінку персоналу, споживачів та інших стейкхолдерів (зацікавлених сторін) у різноманітних економічних ситуаціях. Нобелівський комітет присудив у минулому році премію Шведського національного банку пам'яті Альфреда Нобеля з економіки Річарду Талеру (*Richard H. Thaler*) – фахівцю з поведінкової економіки.

У широкому розумінні **корпоративна етика** стосовно економічних відносин, які існують на підприємстві – це певна культура поведінки співробітників компанії, їхні переконання, традиції, рівень взаємовідносин між менеджерами, персоналом та іншими зовнішніми стейкхолдерами. Відповідно до Державного Класифікатора професій на підприємствах різних організаційно-

---

<sup>1</sup> Фрідман Мілтон. Капіталізм і свобода. К. : Наш формат, 2017. С. 138.

правових форм та видів економічної діяльності можуть формуватися різні типи професійної етики з урахуванням регулювання функціонування підприємств.

Завдяки корпоративній етиці формується високий рівень корпоративної культури та відповідна внутрішня інфраструктура щодо розвитку й підвищення якості людського капіталу самого підприємства та стейкхолдерів (зацікавлених осіб) у діяльності підприємства, що прямо або ж опосередковано також впливає на підвищення його результатів фінансово-господарської діяльності.

Проаналізувавши більш ніж 50 найуспішніших корпоративних компаній світу у сфері корпоративної соціальної відповідальності та ведення бізнесу, зазначимо, що корпоративна етика, положення якої закладено в більшості з них у "Кодексах корпоративного управління та поведінки", або "Кодексах корпоративної етики" забезпечує їм гнучкість бізнесу в умовах посилення конкуренції та формування високого рівня корпоративної культури. Із цього приводу можна навести слова Білла Гейтса, а саме: "Електронні технології дозволяють створити єдиний інформаційний простір, в якому партнерів не поділяють ніякі бар'єри; проте потрібні великі зміни в корпоративних умонастроях і культурі"<sup>1</sup>. Високий рівень корпоративної етики та культури синергетично впливають і стимулюють до пошуку нових ідей та інновацій на підприємствах.

У більшості успішних компаній світу затверджено й використовується у діяльності Кодекс корпоративної етики, який є документом, що визначає правила та норми корпоративної поведінки. В його основу покладаються правила й норми корпоративної поведінки, які базуються на ключових цінностях компанії, а також принципи та стандарти функціонування як окремих структурних підрозділів компанії та і компанії у цілому. Кодекси корпоративної етики або ж поведінки, як правило, не є закритими, оскільки саме вони виступають дієвим інструментом розвитку соціального діалогу з усіма стейкхолдерами,

---

<sup>1</sup> Гейтс Б. Бизнес со скоростью мысли. М. : Изд-во "Эксмо", 2002. С. 226.

тобто компанії вимагають дотримуватися тих самих етичних стандартів від постачальників та інших контрагентів.

Головне завдання кодексів етики компаній – донести до всіх зацікавлених осіб ключові цінності, які відображають принципи ведення бізнесу та домогтися того, щоб персонал підприємства поділяв визначені корпоративні цінності та був відповідальним за їхнє дотримання. Як правило, ключові **корпоративні цінності** можуть вказувати на широкий спектр характеристик, наприклад чесність і порядність; відповідальність перед усіма зацікавленими особами; досягнення ефективності в усіх сферах діяльності підприємства, а саме: в операційній, інвестиційній та фінансовій; професіоналізм; корпоративна репутація; транспарентність; співробітництво та соціальний діалог і комунікації і т. п. Так, наприклад, у світовій корпоративній практиці до факторів вимірювання корпоративної репутації підприємств поряд із результативністю, якістю товарів та послуг, лідерством, рівнем корпоративного управління, ставленням до персоналу та рівнем інновацій важливе місце посідає корпоративна соціальна відповідальність, яка містить, як уже зазначалося, етичну складову.

Загалом, дотримання положень Кодексів корпоративної етики дозволяє компаніям ефективно управляти персоналом і розвивати власний корпоративний стиль та імідж. Це є дієвим інструментом управління, наприклад компанії завжди закріплюють у своїх кодексах норми щодо заборони використання на робочих місцях корпоративної символіки та атрибутики конкурентів тощо.

Як уже зазначалося, корпоративна етика тісно взаємопов'язана з рівнем корпоративної культури підприємства. Адже дотримання норм ділових етичних відносин на підприємстві між співробітниками є головним критерієм розвитку корпоративної культури. У свою чергу рівень корпоративної культури є складовою корпоративної репутації компанії, яка прямо впливає на її ринкову вартість та ринкову капіталізацію.

Зростає роль корпоративної етики також у функціонуванні вітчизняних підприємств корпоративного типу. Стосовно цього слід наголосити, що нещодавно Професійна асоціація корпора-

тивного управління України (ПАКУ) розробила Кодекс етики та професійної поведінки корпоративних директорів, який нині активно обговорюється діловою та науковою спільнотою. Кодекс передбачає такі цінності, як чесність, сумлінність, самовдосконалення й відповідальність, які мають бути фундаментальними елементами поведінки кожного директора. Практично Кодекс визначає стандарти, яких повинні дотримуватися члени Наглядових Рад (невиконавчі директори) у процесі виконання власних професійних чи службових обов'язків<sup>1</sup>.

Передбачається, що ПАКУ регулярно переглядатиме та вдосконалюватиме Кодекс із урахуванням змін, що відбуватимуться в економіці України відповідно до найкращих практик корпоративного управління України та Міжнародних стандартів корпоративного управління Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР). Підкреслимо, що дотримання даного кодексу стало основою для відбору осіб до Національного Реєстру корпоративних директорів. Тобто головним положенням даного документа є реформування корпоративного управління з метою забезпечення сталого розвитку, упровадження кращих стандартів корпоративного управління, підвищення інвестиційної привабливості акціонерних товариств та зростання їхньої ринкової капіталізації.

Можна наводити додатково приклади вітчизняних компаній, в яких працюють кодекси етики й корпоративної поведінки. Але варто зупинитися на формуванні високого рівня корпоративної культури під впливом застосування високих стандартів корпоративної етики. Формування успішної корпоративної культури підприємства вимагає відповідних методологічних підходів та інструментів. Підкреслимо, що наукове дослідження типів корпоративної культури та процесу її формування має багатогранний міждисциплінарний характер. Особливою актуальністю відрізняється економічний характер розвитку даного інституту в

---

<sup>1</sup> Проект Кодексу етики та професійної поведінки корпоративних директорів / Професійна асоціація корпоративного управління України. С. 1–7. URL : <http://cgpa.com.ua/wp-content/uploads/2017/10/Projekt-Kodeksu.pdf>.

умовах поглиблення конкуренції та глобалізації<sup>1</sup>. Виходячи із цього, корпоративна етика є базою для формування високого рівня корпоративної культури підприємства, яку можна трактувати як форму соціальної взаємодії та соціального діалогу між людьми на підприємстві.

Як зазначає всесвітньовідомий фахівець із питань формування корпоративної культури на підприємствах Річард Гелегер, до поняття культури належать "ключові символи віри", стереотипи поведінки, які впливають на операційну діяльність підприємства. За його переконанням, сила впливу основних культурних цінностей велика, і вони можуть бути змінені тільки в результаті спільної згоди та великих зусиль. Тому ключові культурні цінності, на його думку, важко змінити, оскільки їх можна назвати "душею організації". Виходячи з цього, можна скористатися його висновками щодо виокремлення ключових складових корпоративної культури будь-якого підприємства (див. табл. 7.1).

**Таблиця 7.1. Складові корпоративної культури підприємства (складено автором на основі<sup>2</sup>)**

<b>Культура підприємства – це:</b>	<b>До культури підприємства не мають стосунку:</b>
Ваші цінності й те, у що Ви вірите	Ваша продукція або послуги
Те про що не говорять уголос	Продаж продукції або послуг
Ваш стиль	Ваша політика та бізнес-процеси
Тип людей, яких Ви наймаєте на роботу	Ваша система підбору та найму персоналу
Поведінка персоналу, яку Ви заохочуєте	Поведінка, яку Ви офіційно вимагаєте

<sup>1</sup> *Баюра Д. О.* Методологічні підходи до формування корпоративної культури у системі корпоративного управління. Наук. вісн. ЧДІЕУ. 2011. Вип. № 04 (012). С. 24–28.

<sup>2</sup> *Річард Гелзгер.* Душа організації: как создать успешную корпоративную культуру. М. : Изд-во "Добрая книга", 2006. С. 18–19.

Таким чином, удосконалення культурних цінностей на підприємстві заохочує їх до формування конкурентних переваг та лідерства на ринках. Зазначимо, що саме складним проблемам застосування етичних норм, формування високого рівня професіоналізму у студентів, корпоративної культури та корпоративної репутації на підприємствах присвячено міждисциплінарний курс "Професійна та корпоративна етика", який викладається спільно науковцями-філософами та економістами для магістрів на економічному факультеті Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Міждисциплінарний характер вияву корпоративної етики та культури на підприємствах потребує значних спільних зусиль і додаткових наукових пошуків.

## **2. Управління корпоративною соціальною відповідальністю**

### **з урахуванням зацікавлених осіб (стейкхолдерів)**

У сучасних умовах ведення бізнесу особлива роль відводиться корпоративній етиці при формуванні корпоративної соціальної відповідальності. Корпоративна соціальна відповідальність притаманна сучасним моделям ведення бізнесу у соціально-орієнтованому ринковому середовищі. Бізнес самостійно та добровільно бере на себе зобов'язання вирішувати соціальні проблеми суспільства, територіальних громад, працівників, споживачів та інших зацікавлених осіб. Пріоритети у сфері соціальної відповідальності підприємства визначаються характером і масштабом бізнесу, окремими видами економічної діяльності підприємств тощо. Теорія стейкхолдерів була сформована Р. Фріманом у 1984 р. і на сьогодні активно розвивається та використовується у системах формування й управління КСВ.

Управління КСВ здійснюється з урахуванням положень міжнародного стандарту серії ISO 26 000 "Керівництво із соціальної відповідальності бізнесу", який надає основні принципи та рекомендації у сфері формування та розвитку соціальної відповідальності. Важливим фундаментом для упровадження системи управління соціальною відповідальністю бізнесу є також положення "Керівництва для мультинаціональних підприємств"

Організації економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР), що передбачають добровільні принципи та стандарти з відповідальної поведінки бізнесу в різноманітних сферах: працевлаштування та промислові відносини, права людини, навколишнє середовище, розкриття інформації, боротьба із корупцією, інтереси споживачів, конкуренція та оподаткування тощо.

У Міжнародному стандарті ISO 26 000 "Керівництво з соціальної відповідальності", який було ухвалено у 2010 р., визначено, що **соціальна відповідальність** – це "відповідальність організації за вплив її рішень та дій на суспільство, навколишнє середовище шляхом прозорості та етичної поведінки, яка сприяє сталому розвитку, у т. ч. здоров'ю й добробуту суспільства, ураховує очікування зацікавлених сторін, відповідає чинному законодавству та міжнародним нормам поведінки й інтегрована у діяльність організації і практикується у її відносинах". Таким чином, система управління КСВ має бути інтегрована у загальну систему управління підприємством.

При визначенні меж і напрямів КСВ та спрямування системи управління вітчизняні компанії керуються такими нормативними документами, як Конституція України та чинне законодавство; загальна Декларація прав людини ООН, 1948 р.; Декларація Міжнародної організації праці про основні принципи та права у сфері праці, 1998 р.; Декларація щодо навколишнього середовища та розвитку, 1992 р.; Глобальний договір ООН, 2000 р.; Кодекс етики Європейської Бізнес-Асоціації тощо. Важливо пам'ятати, що Глобальний договір ООН є добровільною ініціативою, яка об'єднує компанії, агентства ООН, бізнес-асоціації, неурядові організації та профспілки з метою сприяння сталому розвитку за допомогою відповідального і творчого лідерства. Існує 10 Принципів, якими керуються організації, що долучаються до Глобального Договору ООН. Керівництво підприємств використовує зазначені принципи у розбудові систем управління КСВ. Також корпоративна стратегія або стратегія розвитку підприємства має узгоджуватися із 10 принципами ООН та Цілями розвитку в новому тисячолітті (визначають найгостріші проблеми, що стоять перед суспільством).

## **Таблиця 7.2. 10 Принципів Глобального Договору ООН**

### ***Права людини***

*Принцип 1:* Ділові кола мають підтримувати й поважати дотримання прав людини, проголошені міжнародним співтовариством.

*Принцип 2:* Ділові кола повинні забезпечувати власну непричетність до порушень прав людини.

### ***Трудові відносини***

*Принцип 3:* Ділові кола мають підтримувати свободу асоціацій та на практиці визнавати право на укладання колективних угод.

*Принцип 4:* Ділові кола повинні виступати за викорінення всіх форм примусової праці.

*Принцип 5:* Ділові кола мають сприяти повному зникненню дитячої праці.

*Принцип 6:* Ділові кола повинні виступати за ліквідацію дискримінації у сфері зайнятості та працевлаштування.

### ***Екологічні принципи***

*Принцип 7:* Ділові кола мають дотримуватись превентивного підходу до екологічних проблем.

*Принцип 8:* Ділові кола повинні здійснювати ініціативи, спрямовані на підвищення відповідальності за стан довкілля.

*Принцип 9:* Ділові кола мають сприяти розвитку та поширенню екологічно безпечних технологій.

### ***Антикорупційний принцип***

*Принцип 10:* Ділові кола повинні протидіяти будь-яким формам корупції, включаючи здирицтво і хабарництво.

До об'єктів управління корпоративною соціальною відповідальністю відносять:

- працівників підприємства;
- акціонерів (власників), інвесторів, кредиторів;
- споживачів продукції та послуг підприємства;
- постачальників і партнерів;
- місцеву громаду й органи місцевого самоврядування;
- громадян, які потребують особливої уваги з боку суспільства;

- території та регіони присутності підприємств і організацій;
- соціальну інфраструктуру – житлово-комунальне господарство, транспорт, заклади освіти, охорони здоров'я, науки, культури, спорту, екологічні споруди;
- навколишнє природне середовище.

Політика КСВ має бути поширена в усіх структурних підрозділах підприємства чи організації, і не повинна суперечити відповідному законодавству та міжнародним нормам і правилам поведінки, чесної конкуренції. Етична поведінка підприємства засновується та реалізується на таких цінностях, як чесність, справедливість і добросовісність стосовно зацікавлених осіб. Із цією метою підприємства та організації розробляють і затверджують кодекси етики або корпоративної поведінки, які містять фундаментальні етичні принципи, виділяють ресурси, що дозволяють діяти як "корпоративний громадянин".

Управління соціальною відповідальністю бізнесу або КСВ – складний процес, що вимагає від підприємств істотного концептуального, стратегічного організаційного та операційного забезпечення. Процес супроводжується реалізацією розробки корпоративних планів у сфері сталого розвитку, формуванням відповідної організаційно-управлінської структури та набуттям відповідних кваліфікацій персоналу, підготовкою корпоративних нефінансових (соціальних) звітів, або звітів зі сталого розвитку, реалізацією спеціальних PR-заходів та формуванням дієвих систем контролінгу тощо.

Управління КСВ оцінюється за наявним поступальним розвитком компанії, тобто сформованим балансом інтересів між потребами нинішнього покоління в економічному та соціальному добробуті, сприятливому навколишньому середовищі без шкоди для аналогічних потреб майбутніх поколінь і самого підприємства.

Структура системи управління КСВ залежить від масштабу бізнесу, спеціалізації, сукупностей видів економічної діяльності та інституційного, інфраструктурного забезпечення. Як правило, система управління орієнтується на чітко визначене коло зацікавлених осіб підприємства (організації), що дає

змогу визначити стратегічні цілі у сфері КСВ, нефінансові ризики, можливі шляхи комунікацій та соціального діалогу. Управління якістю та ризиками має стати ключовим завданням у ході реалізації стратегії КСВ.

Зацікавлені особи формують своєрідне внутрішнє та зовнішнє оточення підприємства і можуть бути представлені як безпосередніми, так і опосередкованими особами, що мають певний інтерес і владу (вплив) на його функціонування.

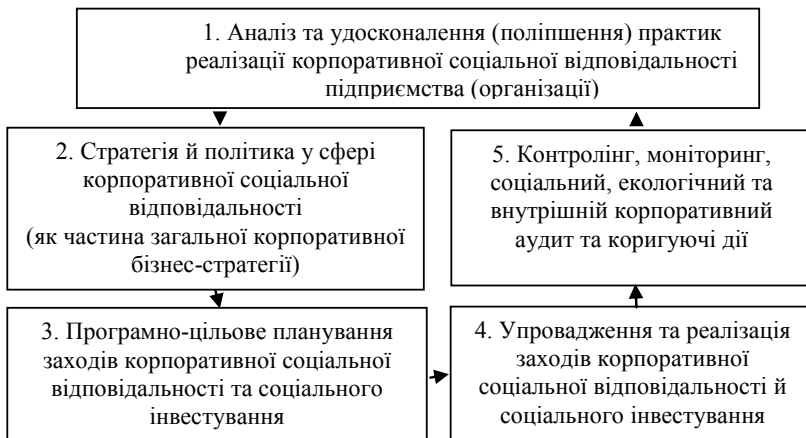
Зацікавлені особи підприємства представлені у вигляді його працівників, споживачів, партнерів, територіальних громад, акціонерів, держави, фінансових інститутів, навколишнього природного середовища тощо.

В останні роки загострюються проблеми щодо використання ресурсів навколишнього природного середовища всіх підприємств без винятку, що являє собою природне оточення, у якому воно діє. У процесі управління КСВ через позитивний вияв взаємодії людей (працівників компанії) із довкіллям слід налагодити раціональні механізми стосовно використання повітря, води, земельних та природних ресурсів, охорони флори й фауни тощо. У ході життєвого циклу та управління КСВ підприємства мають досягати не лише економічної та соціальної, але й екологічної ефективності, тобто зменшувати негативний вплив на навколишнє природне середовище та оптимізувати відповідні витрати.

Соціальний діалог спрямовується на обмін інформацією між підприємством і зацікавленими особами. Обмін інформацією, яка становить спільний інтерес, здійснюється у вигляді переговорів, консультацій, більш складних форм комунікацій між представниками підприємства та зацікавленими особами.

**Система управління корпоративною соціальною відповідальністю** – це сукупність взаємопов'язаних елементів, за допомогою яких підприємство приймає та реалізує управлінські рішення для досягнення цілей корпоративної соціальної відповідальності бізнесу і сталого розвитку.

Цикл менеджменту у сфері корпоративної соціальної відповідальності компанії можна представити у вигляді схеми, яку подано на рис. 7.2.



**Рис. 7.2. Система управління соціальною відповідальністю бізнесу (цикл менеджменту корпоративної соціальної відповідальності)**

Структура системи управління соціальною відповідальністю бізнесу має бути гнучкою та динамічною, оскільки постійно змінюється вплив зацікавлених осіб на функціонування відповідного підприємства. Підприємство повинно її постійно удосконалювати з метою отримання в кінцевому результаті ефекту, у тому числі економічних вигод. Отже, управління соціальною відповідальністю на підприємстві являє собою систему, за допомогою якої приймаються та реалізуються рішення. Мета КСВ визначається власниками (акціонерами), членами трудового колективу та іншими довіреними особами. Система управління корпоративною соціальною відповідальністю, як і будь-яка система управління, орієнтована на досягнення цілей організаційної ефективності.

Участь і взаємовплив персоналу підприємства у формуванні та реалізації стратегії КСВ залежить від масштабів бізнесу й кількості працівників. Управління соціальною відповідальністю ґрунтується на принципі раціонального балансування між дося-

гненням рівня соціальної відповідальності та використанням наявних ресурсів.

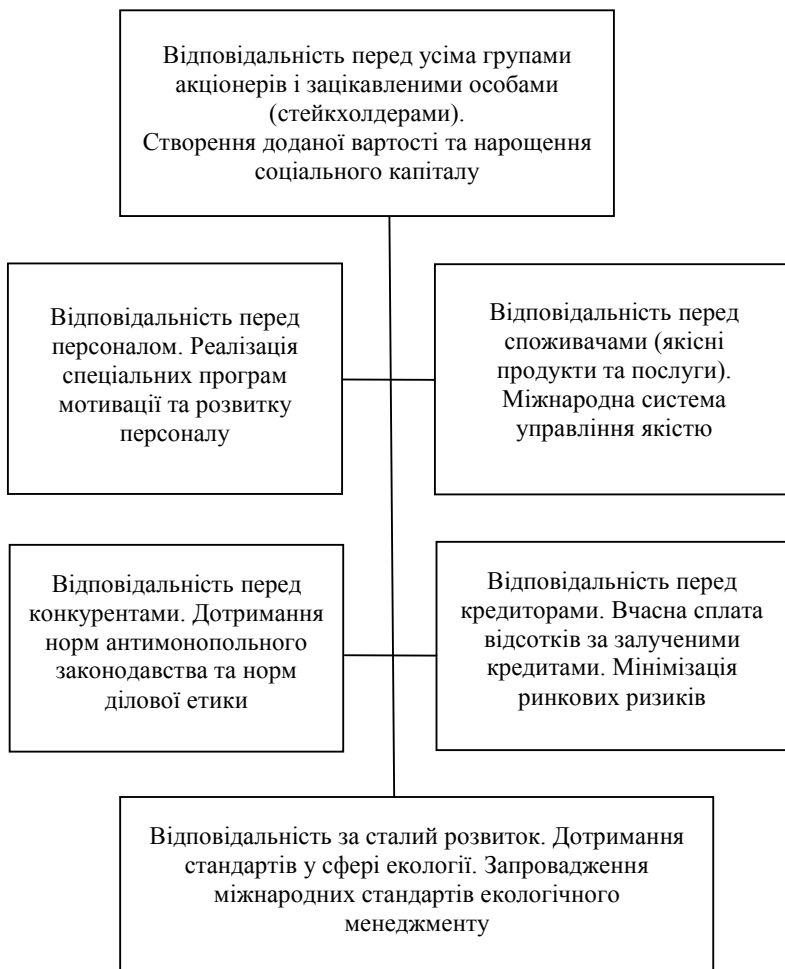
Менеджмент підприємства у сфері соціальної відповідальності реалізує передусім соціальну функцію, тобто зниження рівня соціальної напруженості на підприємстві та у взаємовідносинах із зацікавленими особами. Зрештою ефективність управління соціальною відповідальністю сприяє нарощенню ділової репутації, підвищенню інвестиційної привабливості та вартості бізнесу. Виходячи з аналізу кращої вітчизняної практики у сфері управління корпоративною соціальною відповідальністю (компанії, які інтегрували корпоративну соціальну відповідальність у загальну корпоративну стратегію), можна виділити такі основні функції, які реалізуються в ході управління КСВ, які подано на рис. 7.3.

Як зазначалося, система управління соціальною відповідальністю залежить від розміру, організаційно-правової форми, виду економічної діяльності, впливу зовнішнього та внутрішнього середовища підприємства (компанії). На великих підприємствах і компаніях може утворюватися Комітет з питань корпоративної соціальної відповідальності (може бути підпорядкований наглядовим радам або правлінню акціонерних товариств), на щоквартальних засіданнях якого обговорюються основні управлінські рішення у цій сфері. Програми соціального інвестування, як правило, розробляються робочими групами під керівництвом даного комітету і затверджуються керівництвом підприємства.

Зовнішнє середовище системи управління соціальною відповідальністю формується під впливом об'єктивних чинників, які змушують підприємство пристосовуватись і враховувати їх у своїй діяльності. До зовнішньої сфери належать такі елементи, як політико-правове, соціально-культурне, технологічне, економічне, екологічне та міжнародне середовища.

Процес управління КСВ залежить від структури, яка може приймати різні форми (формальні, неформальні) та побудови самого процесу управління. У формальних структурах управління КСВ процеси прийняття рішень чітко регламентовані й формалі-

зовані. У неформальних структурах управління КСВ відсутній чіткий розподіл і визначення повноважень відповідальних осіб, які приймають рішення від імені підприємства у цій сфері.



**Рис. 7.3. Функції відповідальності у системі управління КСВ**

Наприклад, виходячи з аналізу системи управління КСВ великих фінансово-промислових груп (групи СКМ), можна стверджувати, що у системі управління КСВ функціонує відповідний комітет та департамент, які визначають відповідну політику.

Система управління КСВ будується на основі принципів управління, прозорості, відповідності законодавству, етичному й корпоративному кодексам (внутрішнім корпоративним документам), колективному договору з урахуванням інтересів зацікавлених осіб.

Процес управління соціальною відповідальністю має враховувати ризики, які пов'язані з очікуваннями суспільства та зацікавлених осіб. Процес прийняття рішень і його структура повинні бути гнучкими з метою підвищення ефективності у сфері соціальної відповідальності, а саме: враховувати інтереси зацікавлених осіб, ефективно використовувати фінансові, природні та людські ресурси, делегування повноважень пропорційно обсягу соціальної відповідальності підприємства (організації).

Моніторинг рішень у сфері соціальної відповідальності дає змогу збалансувати рівні КСВ та враховувати результати діяльності (як позитивні, так і негативні). За рахунок використання ефективного соціального діалогу із зацікавленими особами виникає синергізм, що дозволяє підвищити результативність не лише у сфері соціальної відповідальності, але й в операційній, фінансовій та інвестиційній сферах.

При формуванні системи управління КСВ ураховуються два підходи: структурний і функціональний. Вони дозволяють збалансувати результат та ефективність управління соціальною відповідальністю. Структурний підхід полягає в тому, що підприємство (організація) має сформувати пріоритетні напрями діяльності у сфері соціальної відповідальності, виокремити окремі сфери тощо. Функціональний підхід полягає у виборі функцій, механізмів взаємодії підприємства (організації) із зацікавленими особами та залучення ресурсів, які дозволяють реалізувати цілі соціальної відповідальності.

Процес управління КСВ також містить такі елементи, як прийняття рішень, затвердження відповідних стратегій, пла-

нів та бюджетів, розробка й затвердження відповідних процедур, які становлять зміст управління. Процес управління КСВ має бути продуктивним та ефективним. У ході побудови продуктивних процесів управління соціальною відповідальністю формуються місія, бачення, цілі та завдання у сфері соціальної відповідальності. До процесу управління має активно залучатися персонал підприємства. При цьому враховуються такі чинники, як лідерство, мотивація, винагороди, ефективність управління конфліктами. Процедури прийняття рішень у сфері КСВ передбачають узгодження, залучення персоналу, оцінки й формування компетенції. Етична оцінка управління передбачає врахування моральних принципів, які дозволяють відрізнити різні типи поведінки.

Політика управління КСВ підприємства окреслює реалізацію декількох етапів:

- розробка загальних положень (місії, бачень, цілей та завдань) у сфері корпоративної соціальної відповідальності;
- інтеграція КСВ у функції управління, виробництва та функціонування структурних підрозділів підприємства;
- формування й підвищення довіри персоналу підприємства до корпоративної соціальної відповідальності;
- аналіз і вдосконалення діяльності та практик організації соціальної відповідальності;
- ініціювання проектів соціальних програм і соціального інвестування;
- контролінг реалізації соціальних програм;
- постійне підвищення кваліфікації та навчання персоналу у сфері КСВ.

Місія соціально відповідального підприємства включає в себе розуміння очікувань зацікавлених осіб як на рівні просування товарів та послуг, так і на рівні взаємодії (комунікацій) із ними. Реалізація й організація заходів кожного етапу передбачає чітке розмежування зовнішньої та внутрішньої сфер КСВ. Залежно від специфіки функціонування підприємств, стратегії КСВ можуть передбачати реалізацію окремих проектів, або ж запроваджуватися як складовий елемент у загальну корпоративну бізнес-стратегію і враховувати всі види діяльності підприємства та

управління. Управління КСВ здійснюється шляхом аналізу, планування й контролю виконання соціальних програм, спрямованих на підвищення соціальної відповідальності.

Управління соціальною відповідальністю можна представити у вигляді бізнес-процесу: формування КСВ – підтримка та розширення соціального діалогу із цільовими зацікавленими особами – отримання економічного ефекту – подальше залучення й відтворення ресурсів. Ефективне функціонування бізнес-процесу забезпечується наявністю ресурсів та відповідної інформаційної (логістичної) системи.

Управління КСВ реалізується у всіх трьох сферах діяльності підприємства (інвестиційній, операційній, фінансовій) та на трьох рівнях (корпоративному, функціональному, операційному). Крім того, можна виокремити внутрішній рівень управління – реалізація підприємством своєї соціальної відповідальності перед персоналом (умови праці, соціальний розвиток, підвищення кваліфікації, сприятливий психологічний клімат). Зовнішній рівень передбачає реалізацію соціальної відповідальності перед іншими зацікавленими особами шляхом участі в рішенні пріоритетних соціальних проблем суспільства та збереження навколишнього середовища.

Метою стратегії КСВ є підвищення ефективності бізнесу за рахунок оптимізації взаємовідносин із зацікавленими особами. Стратегія соціальної відповідальності має бути частиною загальної корпоративної (основної) бізнес-стратегії підприємства та інструментом корпоративного управління. Отже, як уже зазначалось, управління КСВ може стосуватися умов праці, охорони навколишнього середовища, співпраці із територіальними громадами, реалізацією програм соціального інвестування та концепції соціального маркетингу.

Формування системи управління КСВ передбачає проведення корпоративної реструктуризації, яка пов'язана зі змінами й перетвореннями, побудовою нової системи внутрішніх комунікацій на підприємстві, чітким розподілом функцій та обов'язків між різними рівнями корпоративної структури. Формування ефективною системи управління КСВ також залежить від рівня розвитку корпоративної етики на підприємстві.

### **3. Сучасні технології управління**

#### **корпоративною соціальною відповідальністю**

Рішення про реалізацію принципів КСВ приймаються вищим органом управління підприємством (організацією) за погодженням із трудовим колективом відповідно до колективного договору. Завдання та цілі системи управління соціальною відповідальністю щодо дотримання зобов'язань перед зацікавленими особами узгоджуються із загальною корпоративною стратегією розвитку підприємства. Важливо правильно ідентифікувати коло зацікавлених осіб. Наприклад, підприємство має встановити та підтримувати відповідний порядок оцінки й вибору постачальників, що заснований на їх здатності задовольняти вимоги підприємства, у тому числі у сфері соціальної відповідальності. Відповідальне управління ланцюгами постачання має охоплювати весь життєвий цикл товарів та послуг підприємства.

Підприємство, що реалізує продукцію та надає послуги споживачам і клієнтам, несе перед ними відповідальність, яка включає інформування, використання добродійного маркетингу і укладення справедливих угод (договорів), а також сприяння формуванню сталого споживання.

Тому персонал, залучений до робіт у сфері КСВ на будь-якому етапі реалізації програм соціального інвестування, повинен бути достатньо компетентним у багатьох галузях знань. Менеджер із корпоративної соціальної відповідальності організовує та забезпечує діяльність у сфері КСВ і здійснює розробку відповідної стратегії.

При розробці стратегії корпоративної соціальної відповідальності враховуються правові аспекти та вимоги, міжнародні стандарти щодо можливостей реалізації соціальної відповідальності. Підприємство розробляє стратегію розвитку соціальної відповідальності згідно з ресурсним забезпеченням і технологічними, фінансовими можливостями. Інтереси зацікавлених осіб можуть групуватися за їхніми потребами, можливостями, взаємозв'язками та впливом на підприємство.

Управління корпоративною соціальною відповідальністю більшою мірою зводиться до реалізації соціальних програм і проектів соціального інвестування. Проекти соціального інвестування спрямовані на освіту, навчання, культуру, охорону здоров'я тощо. Підвищуючи власну кваліфікацію персоналу, компанії більш ефективно беруть участь у розвитку суспільства. Вище керівництво підприємства бере на себе повну відповідальність за безпеку праці й систему управління соціальною відповідальністю. Воно має демонструвати свою відповідальність стосовно забезпечення доступності ресурсів для функціонування системи управління КСВ та визначення функцій.

Підприємство самостійно визначає структуру і призначає керівника, який має відповідати за вирішення завдань, що пов'язані із соціальною відповідальністю. Керівник у сфері КСВ забезпечує функціонування системи управління та її результативність. Наприклад, у компанії "Кока-Кола" в Україні координатором усього напрямку розвитку корпоративної соціальної відповідальності виступає генеральний директор. Керівники структурних підрозділів користуються показниками-індикаторами щодо реалізації КСВ перед різними зацікавленими особами. Проекти з питань захисту навколишнього природного середовища реалізують відділи виробництва та логістики.

Для характеристики механізму формування корпоративної соціальної відповідальності необхідним є застосування системного і процесного підходів, які дозволяють визначити місце КСВ у загальній системі управління підприємством та ідентифікувати її ознаки. Також управління інформаційними потоками в механізмі формування КСВ має розглядатися в контексті загальної системи управління підприємством.

Забезпечення комплексного підвищення ефективності управління КСВ неможливе без наукового обґрунтування вияву його реальних механізмів. Особливо актуальними є аналіз внутрішніх і зовнішніх форм вияву КСВ. Детальніше звернемо увагу

на формування системи управління КСВ на прикладі акціонерних товариств, які домінують не лише у сфері виробництва, але й у розвитку соціальної відповідальності.

Механізми КСВ у системі корпоративного управління у широкому розумінні передбачають сукупність засобів та методів впливу. Під впливом управління КСВ формується певна система взаємовідносин між зацікавленими особами в діяльності підприємства з метою реалізації їх інтересів.

Кожна зі складових має специфічні важелі впливу на формування системи корпоративного управління та соціальної відповідальності. Найвпливовішими є організаційно-правові, економічні та соціальні механізми, які забезпечують реалізацію функцій КСВ у системі корпоративного управління соціально відповідального підприємства. Під впливом організаційно-правового механізму формуються структури управління і планування в акціонерному товаристві, які виявляються в процедурах взаємодії між органами управління у процесі прийняття управлінських рішень.

Економічний механізм корпоративного управління формує систему інвестування розвитку акціонерного товариства за рахунок власних і позичкових засобів, у тому числі емісійної діяльності та реалізації програм соціального інвестування. Тобто більшою мірою забезпечує зростання ринкової капіталізації акціонерного товариства у довгостроковій перспективі.

Соціальні механізми виявляються в першу чергу у формуванні корпоративної етики, корпоративної культури та корпоративної соціальної відповідальності акціонерного товариства. Однак лише в незначній кількості вітчизняних акціонерних товариств у системі корпоративного управління задіяні механізми, які сприяють формуванню ефективної системи управління КСВ.

Загалом управлінські рішення, які приймаються акціонерним товариством, можна представити таким чином (див. рис. 7.4). Зазначимо, що мета й місія акціонерного товариства у першу чергу формується під впливом домінуючих інтересів груп акціонерів та інших зацікавлених осіб.



**Рис. 7.4. Прийняття рішень у системі корпоративного управління щодо розбудови соціальної відповідальності**

Таким чином, ефективність КСВ у першу чергу залежить від вибору та застосування складових організаційно-економічного механізму корпоративного управління.

Основні принципи управління КСВ у великих та середніх підприємствах (організаціях) можуть бути задокументовані. Сфери соціальної відповідальності регламентують діяльність у таких сферах, як корпоративне управління, виробництво, етика бізнесу, охорона й безпека праці, трудові відносини, охорона довкілля, доброчинність тощо. Окремі компанії підписують Декларації соціального партнерства із зацікавленими сторонами. У сфері трудових відносин підприємства повинні вибудовувати ефективні механізми залучення, мотивації та утримання високо-професійних фахівців, реалізовувати навчальні програми розвитку навичок для виконання й реалізації бізнес-процесів, створювати сприятливі умови праці.

Принципи КСВ мають ураховуватися у процесі корпоративного управління, зокрема:

- управління ризиками;
- управління ланцюгами постачання;
- управління витратами та реалізацією програм соціального інвестування;
- розвитку соціального партнерства із зацікавленими особами.

Управління корпоративними соціальними програмами передбачає розробку та документування основних напрямів у сфері КСВ відповідно до прийнятої стратегії, залучення структурного підрозділу із КСВ до процесу управління, або делегування повноважень іншим працівникам.

Процес реалізації соціальних програм може включати в себе додаткове навчання персоналу із залученням консультаційних фірм. Оцінка результатів може здійснюватися як на основі кількісних та якісних показників, так і з використанням соціального звіту, або звіту зі сталого розвитку.

Оскільки процес управління КСВ є доволі складним та багатогранним, то звичайно використовуються різноманітні методики й сучасні інструменти залежно від напряму впливу на ту чи іншу зацікавлену особу. Наприклад, формування довіри споживачів може ґрунтуватися на сучасній системі управління якістю, відповідності державним стандартам, наданні споживачам повної та достовірної інформації про продукцію і послуги компанії.

Управління персоналом на засадах соціальної відповідальності ґрунтується на професійному розвитку, мотивації та зростанні вартості людського капіталу.

Одним із інструментів, який дає можливість виявити та проаналізувати відносини підприємства й зацікавлених осіб, є інструмент сучасної теорії зацікавлених осіб (*stakeholder theory*), яка дозволяє вивчати взаємовідносини підприємства через вияв інтересів та влади зацікавлених осіб. Зацікавлені особи класифікуються відповідно до їх інтересів, обсягу влади, позиції стосовно цілей підприємства або методів їх реалізації. Для систематизації зацікавлених осіб у світовій практиці використовуються матриці "влада/динамізм", "влада/інтерес" та модель "Мітчелла".

Наприклад, матрицю "влада/інтерес" можна використовувати для виявлення виду відносин між підприємством і зацікавленими особами.

		Рівень інтересу	
		Низький	Високий
Влада	Сильна	С (Підтримувати задоволеність)	Д (Ключові гравці)
	Слабка	А (Мінімальні зусилля)	В (Підтримувати інформованість)

Рис. 7.5. Матриця "влада / інтерес"

Ефективність КСВ може вимірюватися показником "обсяг соціальних інвестицій". У міжнародному стандарті серії ISO 26 000 у широкому розумінні соціальні інвестиції визначаються таким чином: **Соціальні інвестиції** (*social investment*) – це інвестиції організації, які спрямовані на покращення соціальних аспектів суспільного життя.

Визначення показника обсягу соціальних інвестицій бізнесу в Україні ускладнюється низьким рівнем прозорості компаній, відсутністю нормативної бази та слабким розвитком інститутів даної сфери діяльності. Структура соціальних інвестицій може бути представлена такими показниками, як витрати на розвиток територіальних громад, персоналу, охорону навколишнього середовища і ресурсозбереження, підтримання добросовісної ділової практики тощо. Ступінь інвестиційного процесу соціальних програм та інвестування оцінюється повнотою і комплексністю. До основних мотивів, які спонукають вітчизняні та зарубіжні компанії запроваджувати системи управління КСВ, належать: залучення ресурсів; підвищення репутації й іміджу компанії; розвиток персоналу компанії та зростання продуктивності праці; просування товарів і послуг, а саме – го-

ловне забезпечення сталого розвитку підприємства (організації) у довгостроковій перспективі.

Таким чином, в умовах поширення конкуренції, загострення соціальних та екологічних проблем, підприємства все більше звертають увагу на соціальну та екологічну компоненти поряд із економічними результатами й отриманням прибутку. Корпоративна соціальна відповідальність породжує нові економічні явища у відносинах між державою, бізнесом, персоналом, споживачами, акціонерами та іншими зацікавленими особами.

Україна лише започатковує реалізацію "Порядку денного на XXI століття" ООН щодо упровадження стратегії сталого розвитку, в основі якої має лежати корпоративна соціальна відповідальність бізнесу. Аналіз підтверджує те, що найвагоміших результатів досягли компанії, які реалізують системний підхід до формування організаційно-економічного механізму корпоративної соціальної відповідальності. Необхідність використання інформації про організаційно-економічний механізм корпоративної соціальної відповідальності виникає передусім при оцінюванні ефективності участі компанії у реалізації проєктів та програм соціального інвестування. Основу організаційно-економічного механізму управління корпоративною соціальною відповідальністю становлять елементи, які відповідають за узгодження цілей та завдань із методами, засобами досягнення цілей і управлінськими рішеннями.

Організаційно-економічний механізм управління корпоративної соціальної відповідальності містить елементи не лише предметні, але й функціональні. До складу предметної складової у практиці менеджменту прийнято відносити суб'єкти управління, зацікавлені особи, рівні відповідальності. До функціональної основи механізму, як правило, відносять функції, принципи, ціннісні орієнтири та інструменти управління. На формування механізму управління КСВ впливають внутрішні та зовнішні фактори, які мають як економічний, так і інституціональний характер, а також прямиий або опосередкований вплив. Структура системи управління соціальною відповідальністю залежить від масштабу бізнесу, спеціалізації, видів економічної діяльності

та інституційного забезпечення. Система управління орієнтується на чітко визначене коло зацікавлених осіб підприємства (організації), що дає змогу визначити стратегічні цілі у сфері КСВ, ризики й можливі шляхи комунікацій і соціального діалогу. Соціальний діалог спрямовується на обмін інформацією між підприємством та зацікавленими особами.

### **Контрольні запитання**

1. Охарактеризуйте місце та роль корпоративної етики в системі управління підприємством.
2. Назвіть і охарактеризуйте основні об'єкти управління КСВ.
3. Охарактеризуйте систему управління КСВ та основні її елементи.
4. Зробіть аналіз циклу менеджменту у сфері КСВ на прикладі підприємства.
5. Зробіть аналіз систем управління КСВ на прикладі підприємств і організацій різних видів економічної діяльності.
6. У чому полягає формування політики підприємства у сфері КСВ.
7. Охарактеризуйте основні завдання, функції та компетенції менеджера у сфері КСВ.
8. Визначте місце та роль КСВ у організаційно-економічному механізмі корпоративного управління.
9. На основі матриці аналізу зацікавлених осіб на функціонування підприємства визначте вплив зацікавлених осіб на функціонування окремого підприємства (на власний вибір).

### **Рекомендована література**

1. *Гейтс Б.* Бизнес со скоростью мысли / Б. Гейтс. – М. : Изд-во "Эксмо", 2002. – 480 с.
2. *Котлер Ф.* Корпоративна соціальна відповідальність. Як зробити якомога більше добра для вашої компанії та суспільства / Ф. Котлер, Л. Ненсі ; пер. з англ. С. Яринич. – К. : Стандарт, 2005. – 302 с.
3. Проект Кодексу етики та професійної поведінки корпоративних директорів / Професійна асоціація корпоративного управління України [Електронний ресурс]. – С. 1–7. – Режим доступу : <http://cgpa.com.ua/wp-content/uploads/2017/10/Projekt-Kodeksu.pdf>.

4. *Баюра Д. О.* Система корпоративного управління в Україні: стан та перспективи розвитку: моногр. / Д. О. Баюра. – К. : ВПЦ "Київський університет", 2009. – 288 с.

5. *Баюра Д. О.* Методологічні підходи до формування корпоративної культури у системі корпоративного управління / Д. О. Баюра // *Наук. вісн. ЧДДЕУ.* – 2011. – Вип. № 04 (012). – С. 24–28.

6. *Баюра Д. О.* Розвиток соціально-відповідального корпоративного управління в контексті узгодження інтересів стейкхолдерів / Д. О. Баюра // *Екон. часоп. Східноукр. нац. ун-ту імені Лесі Українки.* – 2017. – № 4. – С. 39–44.

7. *Гэлэгер Р.* Душа организации: как создать успешную корпоративную культуру / Р. Гэлэгер. – М. : Изд-во "Добрая книга", 2006. – 352 с.

8. *Супрун Н. А.* Корпоративна соціальна відповідальність як чинник сталого розвитку / Н. А. Супрун // *Економіка і прогнозування.* – 2009. – № 3. – С. 61–74.

## РОЗДІЛ 8

### ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА У ФІНАНСАХ

1. Сутність та роль професійної етики у фінансах.
2. Особливості професійної фінансової етики.
3. Концепція "етичних фінансів".
4. Сучасні напрями розвитку професійної етики у фінансах.

*Розумний женеться не за тим,  
що приємно, а за тим,  
що позбавляє від неприємності.*

Арістотель

#### **1. Сутність та роль професійної етики у фінансах**

Оскільки "фінанси" є багатоаспектною категорією – соціальною, політичною, філософською та, насамперед, економічною, тому немає однозначного її визначення. Розглядаючи фінанси не лише як суто економічну категорію, а й беручи до уваги соціальні наслідки фінансово-економічної діяльності, можна говорити про етичні фінанси.

Трактування фінансів дещо різниться залежно від того, у рамках якої економічної науки їх розглядають: фундаментальної або прикладної. Якщо фінанси розглядаються як економічна категорія або як система відносин між людьми стосовно формування й використання грошових коштів у фондовій і нефондовій формі акумуляції, то можна поставити питання про принципи цих взаємин, які обов'язково виходять із тих чи інших етичних норм. Насправді, система формування та розподілу коштів не може бути вільна від етичних норм. Однак погляди на фінанси як на феномен економічного світу, вільного від етичних норм, є доволі поширеними. Насправді ж обмін блага-

ми не можливий без моральних чеснот, таких, як довіра, повага, чесність. Як відомо, ще А. Сміт розробив теорію моральних почуттів, М. Вебер саме виникнення капіталізму пов'язав із протестантською етикою. Думка, що існуюча традиційна фінансова система не побудована на етичних принципах, не зовсім правомірна. Однак етичних принципів, інкорпорованих у сучасну фінансову систему, все ж недостатньо, оскільки фінансові відносини не завжди відповідають моральним і правовим нормам, що може бути однією із причин фінансових і економічних потреб у суспільстві.

**Професійна етика** – сукупність моральних норм, що визначають ставлення людини до свого професійного обов'язку, а отже, і до людей, з якими вона пов'язана внаслідок характеру своєї професії, і до суспільства в цілому. Таким чином, професійна етика є застосуванням етичних норм до професійної сфери. Формуючий вплив на професійну етику людини надають:

- індивідуальна (персональна) етика людини;
- етика професії;
- корпоративна етика організації, в якій людина працює.

Персональна етика людини визначається її моральними якостями, життєвим і професійним досвідом тощо. Важливим моментом у житті людини є безпосереднє прагнення до етичної поведінки.

Етика професії відображає дотримання закону, попередження можливих негативних наслідків діяльності, повагу прав інших людей тощо. Вибудовування структури професійної діяльності формується в період навчання у вищому навчальному закладі, коли студенти знайомляться з азами обраної спеціальності, намагаються виробити свій стиль професійної діяльності, стикаються з першими етичними проблемами в обраній професії. Чимало етичних принципів і норм, засвоєних під час навчання, багато в чому визначатимуть цінності в майбутній професійній діяльності.

Корпоративна етика організації стосується як взаємовідносин між колегами, так і взаємодії організацій між собою або

сторонніми людьми, а також взаємодії держави й організації. Безпосередньо з корпоративною етикою фахівець знайомиться, починаючи займатися професійною діяльністю. У багатьох організаціях є спеціальні "етичні зводи законів", "спосіб життя компанії", з яким знайомлять усіх працівників. Також у ряді компаній проводяться курси етики, метою яких є підвищення культури професійної поведінки та етичності вчинків. Створюються комітети з етики, які виконують роль "совісті організації", виносячи авторитетні моральні судження щодо спірних етичних питань.

Характеристики професіоналів:

- 1) використання навичок, заснованих на теоретичному знанні;
- 2) здобуття освіти й навчання цим навичкам;
- 3) компетентність, гарантована здачею іспитів;
- 4) кодекс поведінки, який гарантує професійну чесність;
- 5) виконання обов'язків, що йдуть на благо суспільства;
- 6) членство у професійній асоціації.

Безумовно, професійна етика у фінансовому бізнесі підпорядковується, з одного боку, – фінансовим законам, а з іншого боку – принципам етики бізнесу в цілому. Етика бізнесу – система норм взаємовідносин між різними сторонами ділового процесу, а також соціальна відповідальність організацій стосовно свого внутрішнього і зовнішнього середовища. Соціальна відповідальність – певний рівень добровільного відгуку з боку організації на соціальні проблеми. Етичні норми в умовах ринкової економіки мають ряд особливостей, знання яких є вкрай важливим для успішного й ефективного ведення справ, створення надійної репутації та формування респектабельного іміджу організації або приватного підприємця.

Сучасні міжнародні базові принципи етики ведення бізнесу були прийняті в 1986 р. лідерами японських, європейських і американських підприємств. У табл. 8.1 наведено основні етичні правила бізнесу, що визначають моральне обличчя організації.

**Таблиця 8.1. Міжнародні етичні принципи ведення бізнесу**

Назва	Сутність
1. Соціальне співробітництво працівників	"Кюусей". У перекладі з японської: жити та працювати разом для спільного блага і через це створювати можливості для кооперації та взаємного добробуту. Співпрацювати разом у здоровій і чесній конкуренції
2. Людська гідність	Кожна людина гідна поваги і не повинна розглядатися тільки як інструмент для досягнення цілей організації
3. Відповідальність за бізнес-процес з боку власників підприємств і найманих працівників	Цінність організації для суспільства заснована на поліпшенні добробуту суспільства, наданні робочих місць, а також на продуктах і послугах, якими організація забезпечує своїх споживачів. Для створення подібних благ для суспільства організація має підтримувати своє економічне "здоров'я" і життєздатність. Націленість тільки на виживання в даному випадку недостатня. Організації відіграють важливу роль для своїх клієнтів, працівників і акціонерів, розділяючи з ними всі блага, які створюють спільно з ними. Партнери й конкуренти очікують, що організація виконує всі свої обіцянки, будучи чесною і коректною стосовно них. Усі організації відповідальні за локальне, регіональне, національне та глобальне суспільство, в якому вони працюють. Вони беруть участь у створенні майбутнього для цього суспільства
4. Економічний і соціальний результат від ведення бізнесу спрямований на поліпшення суспільства в цілому	Організації, які починають працювати в інших країнах, виробляють і продають, сприяють прогресу в цих країнах шляхом створення нових робочих місць та можливостей. Також вони сприяють розвитку освіти, прав людини і добробуту суспільства
5. Поведінка в бізнесі: дотримання законів і дух довіри	Незважаючи на наявність секретів виробництва, організації мають бути чесними і відкритими партнерами, яким довіряють як на національному, так і на міжнародному рівні

Назва	Сутність
6. Повага міжнародних та національних традицій в економіці	Для уникнення проблем і для підтримки вільної торгівлі та чесної конкуренції організації повинні поважати національні й міжнародні закони
7. Підтримка партнерів і взаємна торгівля	Учасники торговельних угод мають підтримувати ГАТТ і СОТ, інтернаціональну систему торгівлі та інші міжнародні торговельні угоди. Вони повинні співпрацювати в ім'я прогресу і ліберальної торгівлі
8. Повага до навколишнього середовища	Організації мають захищати і покращувати навколишнє середовище. Не допускати марнотратства природних ресурсів
9. Уникання нелегальних дій	Організації повинні уникати відмивання грошей та інших нелегальних фінансових операцій; не підтримувати кримінальний бізнес

Отже, основу етичних правил бізнесу (у т. ч. і фінансового) становлять:

- гуманістичні ідеали служіння суспільству, постійна турбота про його добробут;
- повага прав окремої особистості;
- ідея соціальної відповідальності як перед власними робітниками, так і перед своїми партнерами та споживачами;
- вибудовування довірчих відносин із партнерами;
- повага культурних, національних і етнічних традицій при загальній тенденції до інтеграції країн та їх економік;
- турбота про навколишнє природне середовище;
- чітке дотримання "букви і духу" закону;
- "відкритість" організації, що має на увазі прозорість фінансових та інших економічних операцій.

Цінності виступають як бажаний, переважний для суб'єкта стан громадських зв'язків, змісту ідей; є критерієм оцінки подій і явищ; визначають сенс цілеспрямованої діяльності; регулюють громадські взаємодії; внутрішньо спонукають до дій. Таким чином, цінності є підставою для осмислення, пізнання і конструювання цілісності об'єктивної реальності, а отже, і для регуляції поведінки людини в разі вибору при прийнятті рішення.

Професійні цінності можуть розглядатися як похідні від загальнолюдських, національних (групових, організаційних) і особистих цінностей. Загальнолюдські цінності та цінності соціуму формуються у людини в сім'ї, школі, у процесі стихійної соціалізації, професійні цінності – у ході професійної освіти й відповідної діяльності. Усвідомлення ціннісних установок дозволяє спеціалісту співвідносити конкретні професійні ситуації, в яких він діє, із системою цінностей.

Професійною етикою (мораллю) прийнято називати, перше, кодекси поведінки, які наказують певний тип моральних взаємин між людьми, які представляються оптимальними з позиції виконання ними своєї професійної діяльності, по-друге, способи обґрунтування даних кодексів стосовно соціального та культурно-гуманістичного призначення тієї чи іншої професії.

*Професійна мораль* – кодекси поведінки, які забезпечують сумлінне виконання професійної діяльності тією чи іншою громадською спільнотою. Професійна мораль об'єднує людей за належністю до тієї чи іншої професії, пов'язаної з обмеженням свободи в поведінці оточуючих. Вимоги професійної моралі прямо не стосуються людей інших професій, але мають бути їм відомі, оскільки припускають із їхнього боку особливе ставлення до представників подібних професійних спільнот.

У кожному випадку професійні цінності задовольняють одну з найважливіших потреб професійного співтовариства – потребу в консолідації для вирішення професійних завдань. Виняткова роль у задоволенні цієї потреби належить ідеалам, які виступають еталоном належного, головним оціночним критерієм, що виражає вищу мету діяльності.

Так, для будь-якої такої діяльності мають бути характерні цінності етичної відповідальності перед професією (відстоювання і захист гідності та цілісності професії, розвиток етичних норм та професійних знань) і цінності, пов'язані з потребою самореалізації, самоствердження й самовдосконалення особистості фахівця, досягнення високого професіоналізму діяльності тощо. Професійні цінності формуються і виявляються в кожній сфері праці у вигляді любові до своєї професії, сумлінного ставлення до справи, виявів творчості у виконанні професійних за-

вдань, символіці та професійних ритуалах. Належний професіоналізм завжди є показником високого рівня розвитку культури в тій чи іншій сфері людської діяльності.

## **2. Особливості професійної фінансової етики**

Професійна етика у сфері фінансів – спеціалізований комплекс моральних норм і правил, якими мають керуватися у професійній діяльності працівники сфери фінансів. Професійна етика у сфері фінансів існує поряд із загальними принципами моралі та характеризується специфічними нормами поведінки людини в її конкретній діяльності. Ці специфічні норми включають, з одного боку, етичні основи професіоналізму, які повинні послідовно реалізовуватися у взаєминах фахівців із клієнтурою, яку обслуговують; з іншого – етичні норми поведінки професіонала-керівника зі своїми підлеглими.

Професійна етика у сфері фінансів вимагає від працівника непідкупності, принциповості у відстоюванні істини, вірності обов'язку, шанобливого ставлення до партнера. Гідність, відповідальне ставлення до дорученої справи, сумлінність, висока старанність, авторитетність (що не переходить в авторитаризм), професійна активність, готовність до сприйняття критики і перегляду помилкових тверджень у сукупності із уважністю й поважністю щодо клієнтів, порядністю і комунікабельністю, умінням уникати непотрібних конфліктів, прислухаючись до розумних доводів опонента, – усе це визначає поведінку працівника у фінансовій сфері діяльності.

Сукупність етичних норм і правил закріплюється, як правило, у кодексі – документі, що розробляється професіоналами, добровільно прийнятому фінансовим співтовариством. Кодекс являє моральні норми взаємин між людьми, які представляються оптимальними. Оскільки в кожній із конкретних сфер фінансової діяльності (бюджетної, податкової, страхової, бухгалтерської, банківської) є своя специфіка, кодекси розробляються відповідно до них.

Так, для кодексу працівника страхування характерними мають бути норми і правила поведінки, що викликають у клієнта довіру й відчуття психологічного комфорту, які не допускають

недобросовісної конкуренції між колегами з бізнесу, орієнтовані на соціально-психологічні методи формування корпоративної культури відносин із клієнтом. Непривітність, неуважність, грубість і зарозумілість фахівця при спілкуванні із клієнтом здатні викликати у нього бажання відмовитися від послуг даної страхової компанії.

Перетворення, що відбуваються у фінансовій сфері діяльності, привели не тільки до перегляду змісту, стилю й методів управління фінансами, але і до створення професійної етики у сфері фінансів, заснованої на гуманістичних ідеалах. Необхідність розробки кодексів професійної етики у сфері фінансів першими зрозуміли аудитори, бухгалтери і банкіри. Професійне обговорення ними етичних норм поведінки привело до того, що аудиторські фірми та банки почали розробляти для своїх працівників правила поведінки, кодекси честі й подібні зведення правил. Асоціація банків прийняла Кодекс честі банкіра. Свої кодекси поведінки прийняли й інші професійні групи фінансової сфери діяльності (фінансові менеджери, страховики, оцінювачі, професійні учасники ринку цінних паперів тощо). Так, асоціацією "Укрконсалтинг" за власною ініціативою та відповідно до рекомендацій міжнародних експертів було розроблено "Етичний кодекс фінансової установи". Це комплекс етичних норм, якими мають керуватися співробітники фінансової установи при виконанні ними своїх професійних обов'язків. Етичний кодекс визначає основні засади і правила, дотримання яких є необхідною умовою для виникнення, розвитку й підтримання доброго та коректного ставлення колективу фінансової установи до інвесторів (учасників), їх належної поведінки на фінансовому ринку. Його основою є захист прав і інтересів вкладників, акціонерів та інших учасників фінансового ринку. Хоча Кодекс не замінює положень статуту фінансової установи, дотримання його правил і вимог є обов'язковим для виконання співробітниками фінансової установи.

У країнах із розвиненим сектором професійних послуг функцію розробки та підтримки етичних принципів здійснюють професійні об'єднання, наприклад, Рада з фінансової звітності (FRC) у Великій Британії або Рада зі стандартів фінансового

обліку (*FASB*) у США. Вони закріплюють етичні норми у формі стандартів, замикаючи логічний зв'язок між причетними сторонами, – законодавцем, який прагне дотримуватися балансу інтересів, професійним співтовариством, чия місія полягає в підтримці престижу і привабливості професії, та кінцевим споживачем послуги, який у першу чергу зацікавлений у високій якості послуги й адекватності розцінок.

Норми професійної етики у сфері фінансів належать до морально-етичних відносин, проте вони тісно пов'язані із правовими нормами, складовими змісту фінансового законодавства. Саме порушення фінансового законодавства в різних його частинах породжують колізії морально-етичного характеру. Професійна етика у сфері фінансів покликана визначати норми поведінки, які перешкоджають порушенням фінансового законодавства або у крайньому випадку диктують гідний вихід із ситуацій, що ставлять професіонала у становище правопорушника.

Для професії фінансиста можна виділити дві основні особливості, які є базою формування сукупності моральних норм. Це, по-перше, необхідність діяти в ситуації виникнення конфлікту інтересів, причому неможливо скласти повний перелік випадків, в яких може виникнути конфлікт інтересів. По-друге, публічний характер діяльності фінансиста об'єктивно полягає в дотриманні громадських інтересів.

Моральна обґрунтованість професійного вибору оцінюється виходячи з існуючої професійної свідомості, яка є джерелом професійно-моральних уявлень окремого спеціаліста. Професійна свідомість фінансиста являє собою частину суспільної свідомості, яка виникає в його структурі як проекція спеціалізації професійного досвіду фінансиста.

З урахуванням тенденцій світового розвитку професії фінансиста можна виділити кілька комплексів, що становлять професійну свідомість.

По-перше, комплекс, що відображає місце та функції професії в суспільстві, її роль і зв'язок із громадськими інститутами. Цей комплекс визначає самовідчуття професіоналів, їхню самосвідомість, диктує їм відповідні ролі та підходи до діяльності.

По-друге, це накопичений досвід вирішення професійних завдань. Тут можна перерахувати: особливості здійснення робіт, методи, інструментарій у вигляді певних алгоритмів і прецедентів, які доцільно чи недоцільно наслідувати.

По-третє, комплекс, що відображає бажані або небажані для професійного співтовариства варіанти поведінки у звичайних і конфліктних ситуаціях професійної діяльності. Цей комплекс уявлень у професійній свідомості створюється поколіннями фахівців, що змінюють один одного на основі їх професійно-морального вибору варіантів поведінки, тому він може розглядатися як стихійне узагальнення професійно-морального досвіду, яке утворює основу професійної моралі фахівця-фінансиста. Основний елемент даного комплексу – це професійно-моральні цінності та зразки поведінки, в яких вони втілюються.

Професійні цінності фінансиста почали формуватися задовго до того, як вони були тою чи іншою мірою зафіксовані в будь-яких документах. Сьогодні професійна свідомість фінансової спільноти отримує матеріальне символічно-знакове втілення в документах міжнародного рівня і тим самим посилює свою роль як осередок професійних цінностей та норм, здатних регулювати професійну діяльність і взаємини із суспільством. Кодифікація моральних норм і є одним із моментів цього процесу.

Для професії фінансиста кодифікація етичних норм – це не просто їх символічно-знакове закріплення, а й реальна необхідність.

Діяльність фінансиста може супроводжуватися конфліктом інтересів (у ширшому сенсі – моральним конфліктом). Конфлікт інтересів ставить фінансиста перед вирішенням моральної проблеми, викликані обставинами життя і професійної діяльності, які змушують людину й фахівця віддати перевагу одній моральній цінності перед іншою. Моральний конфлікт виникає у разі суперечності між різними рівнями розвитку моральної свідомості та в даному випадку може виявитися у вигляді протиріччя між потребами й орієнтацією на ідеал, між професійними обов'язками і громадянським обов'язком. Вирішення конфлікту інтересів ґрунтується на прийнятті фахівцем ієрархії моральних

цінностей, адекватної загальноприйнятим професійним цілям і задачам, та на чіткому усвідомленні наслідків свого вибору.

Так, у даному конкретному випадку обов'язок дотримання громадських інтересів має розглядатися як вищий щодо обов'язку перед особою.

Професія фінансиста є суспільно значущою, що передбачає визнання своєї відповідальності перед суспільством. Професійна діяльність фінансиста полягає не тільки у задоволенні потреб роботодавця або окремого клієнта. У фінансах на професійні правила і стандарти значно впливають інтереси суспільства. Суспільство в даному випадку ототожнюється із зацікавленими користувачами інформації, яка є продуктом праці фінансиста. Користувачі інформації, якщо такі є, покладаються на об'єктивність, незалежність, чесність фінансистів при прийнятті економічних рішень, а дотримання їх сукупних інтересів задає певний вектор професійної поведінки для фінансиста.

Громадські організації у сфері фінансів у багатьох країнах світу є ініціаторами кодифікації етичних норм професійної поведінки. Глобалізація, посилення інтеграційних процесів стали причинами розробки кодексів професійної поведінки на рівні міжнародних професійних організацій. Логіка розвитку людського суспільства в цілому така, що норми професійної поведінки, вироблені на міжнародному рівні, є мірилом професійної поведінки і в рамках національних утворень. Саме тому національні й корпоративні етичні кодекси розробляються на базі міжнародних.

Якщо аналізувати зміст етичних кодексів професійної поведінки фінансиста, що створюються на міжнародному і національних рівнях, то можна зазначити закріплення аналогічних принципів і норм, проти яких не виникає жодних заперечень. Так, для досягнення професійних цілей (достовірність, професіоналізм, висока якість послуг, упевненість користувачів послуг) професійний фінансист зобов'язаний дотримуватися ряду вихідних умов і фундаментальних принципів: чесність, об'єктивність, професійна компетентність і належна ретельність, конфіденційність, професійна поведінка, дотримання регламентуючих документів тощо.

Відповідно до вимог етичних кодексів фінансист зобов'язаний ретельно і кваліфіковано виконувати вказівки клієнта або роботодавця тією мірою, в якій вони відповідають вимогам чесності, об'єктивності та незалежності.

Принцип незалежності й об'єктивності є базовим принципом етичної поведінки фінансиста. Даний принцип, як правило, розглядається в єдності внутрішнього змісту, а саме:

- незалежність мислення і зовнішнього вияву;
- незалежність поведінки.

Із позиції своєї природи категорія "незалежність мислення" співвідносна із категорією "професійне судження". Якщо професійне судження є обґрунтованою думкою професійного фінансиста щодо способів кваліфікації та аналізу інформації про фінансовий стан, фінансові результати організації дохідності фінансових інструментів, ризиковості портфеля інвестицій та їх зміну, то незалежність мислення – це спосіб мислення, який дозволяє скласти професійне судження, що не залежить від впливу сторонніх чинників, спроможних скомпрометувати професіоналізм такого судження.

Незалежність поведінки – уникнення фактів або обставин, які настільки значущі, що розумна й інформована третя сторона, яка одержала інформацію, включаючи будь-які запобіжні заходи, могла б поставити під сумнів порядність, об'єктивність професійного фінансиста.

Незалежність поведінки означає ігнорування тиску з боку безпосереднього керівника, менеджера або третьої сторони, пов'язаної родинними, особистими або фінансовими відносинами, якщо це стосується порушення правил професійної поведінки.

Проблема відповідальності охоплює безліч питань. Серед тих, які найбільш часто зустрічаються в будь-якій професійній діяльності, незалежно від посади і кваліфікації працівника, такі:

- чи спроможна людина виконувати запропоновані їй професійні та морально-етичні вимоги;
- якою мірою людина їх правильно тлумачить;
- наскільки далеко простягаються її можливості в даній діяльності;

- чи повинна людина відповідати за досягнення необхідного результату та за ті наслідки своїх дій, на які впливають і зовнішні обставини;
- чи у змозі вона передбачити всі наслідки своєї діяльності.

### **3. Концепція "етичних фінансів"**

Етичні (соціально відповідальні) фінанси виявляються у виконуваних ними функціях, які необхідні для реалізації ефективної фінансової діяльності.

Стосовно об'єкта використання фінансових відносин, етичні фінанси поділяються на виробничі й особисті. Якщо перші безпосередньо пов'язані із процесом виробництва, то останні – із предметами споживання, призначеними для відтворення робочої сили у сфері особистого споживання. До виробничих фінансів на макроекономічному рівні можна віднести такі об'єкти фінансових відносин, як "споживання основного капіталу", "валовий прибуток" для корпорацій і "валові змішані доходи" для некорпоративного сектора економіки, а також інші поняття Системи національних рахунків ООН.

На мікроекономічному рівні – це амортизація, прибуток, обігові кошти та інші категорії. До особистих етичних фінансів на макrorівні належать такі поняття, як "валовий національний дохід", "валовий наявний національний дохід", "оплата праці", "валові змішані доходи", "доходи від власності", а на мікрорівні – різні форми стимулювання праці, орендна плата, дивіденди. Перевагою цих усіх вищезазначених понять є передусім те, що їх можна кількісно виміряти, дати їм економічну оцінку.

Етичні фінанси розрізняються так само і за суб'єктами споживання, або використання. Такими можуть бути громадські (публічні) та індивідуальні (приватні) етичні фінанси. До громадських етичних фінансів належать виробничі й частина особистих фінансів, існуючих за рахунок усього суспільства. Індивідуальні етичні фінанси – це такі фінанси, які характеризують процес споживання, здійснюваний кожним індивідом суспільства.

За своїм функціональним призначенням етичні фінанси можуть бути як державні, так і недержавні. І нарешті, із позиції

ролі суб'єкта економіки в суспільному відтворенні етичні фінанси можуть поділятися на дві групи: фінанси комерційних і некомерційних організацій, з одного боку, і, з іншого боку, державні та муніципальні фінанси.

Етичні, або соціально відповідальні (справедливі) фінанси, що є нетрадиційними, можуть виступати як найважливіша складова частини соціально ринкових відносин і одночасно можуть бути одним із основних державних інструментів регулювання економіки й соціальної сфери суспільства.

Етичні фінанси – це будь-яка діяльність, що:

- інвестує гроші в людей і навколишнє середовище, підтримує дії стосовно соціального та/ або екологічного покращення й розвитку депресивних територій із високим ризиком соціального відчуження;

- забезпечує кредит без дискримінації на основі багатства, статі, етнічної належності чи навіть міграційного статусу;

- використовує гроші як засіб, а не ціль.

Етичні фінанси НЕ:

- використовують гроші в суто спекулятивних цілях;

- використовують гроші лише як благодійну акцію.

Метою етичних фінансів є:

- максимізація прибутку (за рахунок людей і навколишнього середовища);

- підтримка будь-якої діяльності чи організації, яка не є стійкою в соціальних та/ або екологічних умовах.

Таким чином, етичні фінанси – це альтернатива спекулятивним та ринковим фінансам і тому це інструмент, який використовується для максимізації позитивних зовнішніх ефектів. Етичне фінансування спрямовано на розвиток справедливої та рівної взаємодії між людьми й навколишнім середовищем через глобальну економіку.

Розрізняють три різні види інституцій у межах етичних фінансів:

- *етичні банки;*

- *етичні фінансові кооперативи або консорціуми;*

- *мікрокредитні кооперативи.*

Ці інститути пропонують різні фінансові послуги потенційним інвесторам. Основні відмітні риси кожного з них такі:

– *Етичні банки* – це банки, які охоплюють соціальні та екологічні наслідки своїх інвестицій і позик. Клієнти можуть знайти більшу частину тих самих послуг, які є будь-якому іншому комерційному банку (рахунки заощадження та поточні, кредитні й дебетові картки, депозити заробітної плати тощо). Важливо не плутати етичні банки з комерційними, які пропонують етичні або стійкі (*sustainable*) продукти. У таких випадках увесь комерційний банк не розглядається як "етичний" по суті, тільки як даний продукт.

– *Етичні фінансові кооперативи/консорціуми* є демократично керованою організацією, яка надає послуги з мікрофінансування для осіб із низьким рівнем доходу та малим та/ або сімейним бізнесом. Ці послуги включають кредити, ощадні рахунки, страхові та грошові перекази. Такі заклади також можуть бути організовані як консорціум або мікрофінансова організація. Етичні фінансові кооперативи й консорціуми, як правило, більш обмежені, ніж банки, стосовно наданих ними послуг.

– *Мікrokредитні кооперативи* надають невеликі фінансові позики бідним або малозабезпеченим клієнтам. Позики можуть бути запропоновані, часто без застави, фізичній особі або за допомогою механізму групового кредитування, який дає змогу багатьом особам надавати заставу або гарантувати позику через групу погашення заборгованості. Схильність до погашення базується на рівному тиску; якщо одна людина в групі за замовчуванням, інші члени групи мають скласти суму платежу.

Хоча всі етичні фінансові установи більшою чи меншою мірою пов'язані з одним із трьох типів установ, згаданих вище, інститути не працюють скрізь однаково. Фінансові установи є продуктом тієї конкретної економічної системи, в якій вони розвиваються і, таким чином, змінюються у всьому світі залежно від пануючих культурних, соціальних та нормативних характеристик.

Існують різні інвестиційні підходи, що використовуються установами етичного фінансування:

1. *Альтернативне та критичне фінансування*: використання грошей для суспільної справи, яке поєднує обмін еквівалентами

(обмінна вартість визначається витратами на її виробництво) і взаємністю, із тим, щоб соціальні відносини повернулися в центр економічної діяльності. Загальною метою тут є переміщення грошей із комерційних банків у альтернативні напрями економіки: цей тип фінансів зазвичай не діє через формальну структуру (банки), але більше шляхом неформальних обмінів – асоціації та консорціуми. Боргова й технічна допомога бенефіціару також є дуже важливою частиною.

2. *Солідарне фінансування*: використання коштів для підтримки проектів для соціального та/ або екологічного просування й розвитку депресивних територій із високим ризиком соціального відчуження. Цей підхід орієнтований на місцевий розвиток.

3. *Соціально відповідальне фінансування*: використання грошей та інвестиції у фінансові продукти, беручи до уваги вплив таких інвестицій на суспільство й навколишнє середовище. Іншими словами, застосовуючи соціальну відповідальність за інвестиції, сторонні установи оцінюють етичні аспекти та стабільність.

4. *Взаємне фінансування*: фінансові активи, які відповідають таким принципам; доступ до кредитів без дискримінації на основі багатства, статі чи етнічної належності; перевага особистих форм гарантій, прозорості та участі. Цей підхід може мати різні форми, але, як правило, існує сильне почуття спільності та розподіл ризиків і гарантій.

Загальним знаменником у кожному підході є людський досвід розподілу певних цінностей.

По суті, етичні фінанси є сучасною економічною моделлю, яка розглядає гроші як засіб, а не як мету. Головним завданням цього засобу є реалізація кожної людини та спільного блага. Або згідно із кредо італійського етичного банку *Banca Popolare Etica*: "Найвищий інтерес – це інтерес усіх".

Етичні фінанси не мають історії своєї еволюції. Вона залежить від географічної зони й культурного середовища, в якому вона практикується. В Європі існують шість різних географічних регіонів за критерієм етичних фінансів, а саме:

– регіон 1: середземноморський, під впливом католицької культури;

– регіон 2: Центральна Європа;

- регіон 3: франкофонічний регіон, де існує франкофонічна область, в якій є сильна взаємна і кооперативна матриця;
- регіон 4: Північна Європа, із чіткою спрямованістю на соціальну та екологічну відповідальність;
- регіон 5: країни англосаксонів, що характеризуються розвитком відповідального управління інвестиційними фондами;
- регіон 6: країни колишнього Варшавського договору, де економічні та соціальні потреби після падіння СРСР сприяли поширенню мікрофінансування.

Таким чином, рух європейських етичних фінансів відображає багато різних практик і типів організацій, які він надихає. Етичні фінанси вводять нові орієнтири шляхом зміщення фактора ризику та прибутку від інвестицій до оцінки зовнішніх впливів. Наприклад, оцінка економічної діяльності включає оцінку не тільки в економічному плані, але й у плані екологічних та соціальних наслідків. Ці параметри посилюють оцінку фінансових операцій для розробки гуманної та екологічно стійкої моделі, де фінансується та діяльність, яка надає соціальну й екологічну користь. Діяльність, яка забезпечує інноваційні та позитивні соціальні наслідки, такі, як соціальне співробітництво, міжнародне співробітництво, чесна торгівля, органічне сільське господарство, відновлювана енергетика й екологічний бізнес.

У 2012 р. Європейська федерація етичних і альтернативних банків (*FEBEA*) склала перелік ключових значень, які слід використовувати для ідентифікації установ етичного фінансування в Європі. *FEBEA* є основним європейським органом, що фінансує неприбутковий сектор, зокрема, небанківські, природоохоронні та культурні заходи. Основний підхід, який використовує *FEBEA*, полягає в розумінні банківської діяльності як інструменту добробуту спільноти й підвищення обізнаності та просування освіти на фінансування.

Критерії етичного фінансування відповідно до *FEBEA*:

- походження грошей: установа з етичних фінансів не приймає "брудні" гроші, що надходять від нелегальної, спекулятивної або високозабруднювальної діяльності;
- місце призначення грошей: кредитна діяльність Інституту етичних фінансів орієнтована на позитивні соціальні, екологічні

та/ або економічні наслідки. Із цієї причини він підтримує заходи, спрямовані на популяризацію слабких людських, соціальних і економічних груп населення та найбільш неблагополучних регіонів шляхом заохочення соціальної інтеграції та зайнятості;

– критерії та значення використання грошей: прозоре управління кредитами й симетрична інформація між установою з питань етики та її клієнтами. Бізнес-модель є традиційною, оскільки більша частина зібраних накопичень використовується для кредитування. Надання особистих фінансових гарантій (або соціальних послуг через місцеві мережі, до яких вони належать) поєднується з економічними гарантіями;

– управління та цілі установи етичного фінансування: установа з етичних фінансів не вважає пошук прибутку самоціллю. Справедливий прибуток необхідний для забезпечення надійності й доступності установи. Прибуток реінвестується в основному в соціальні цілі банку чи установи.

#### **4. Сучасні напрями розвитку професійної етики у фінансах**

Ефективна фінансова система сприяє економічному зростанню та подоланню нерівності в суспільстві. Однак традиційна модель фінансового розвитку характеризується нестабільністю й етичними ризиками, що веде до поляризації фінансового світу і виявляється в акумуляції капіталу в розвинених країнах із високими доходами, що відбивається на країнах із ринками, які розвиваються, особливо в умовах політичних катаклізмів і фінансово-економічних криз. Причини диспропорцій фінансового розвитку пояснюються деструктивними уявленнями про пріоритетні цілі фінансових відносин. Моделювання фінансових механізмів на принципах максимізації прибутку спотворює реальні мотиви економічної поведінки і, тим самим, нівелює прагнення осіб, які приймають рішення, до альтернативних, соціально значущих, цілей. Необхідність подолання уявного конфлікту між економічними й етичними мотивами інвесторів відбивається в новій фінансовій філософії, окремі фрагменти якої представлені в дослідженнях сталого розвитку, перетворених інвестицій, альтернативних (етичних) фінансів, відповідального фінансування тощо.

Становлення перетворюваних фінансових механізмів у першу чергу стосується інститутів фінансового ринку і чітко відслідковується в діяльності етичних інвестиційних фондів. Щодо фінансових інститутів депозитного типу, то впровадження перетворюваних механізмів проходить повільніше, ніж у практиці колективного інвестування. Принципи перетвореного фінансового розвитку виявляються і в інших сферах економіки. Інтерес до фінансової етики підвищується з боку держави. Актуальні питання, зокрема, пов'язані із соціальною функцією оподаткування та ефективною мотивацією платників податків.

Однією з найбільш помітних і успішних перетворюваних фінансових практик, яка поступово інтегрується в систему фінансового менеджменту підприємств, виступає відповідальне інвестування, що займає важливу нішу в сучасній фінансовій екосистемі. На сьогодні функціонують різні моделі фінансово відповідальних (або етичних) інвестицій, включаючи зелені й гендерні. Класифікація стратегій відповідального інвестування: цільове фінансування сталого розвитку, позитивний і нормативний скринінг, відсіювання тощо. Дані стратегії використовуються етичними інвестиційними фондами, однак можуть бути впроваджені й у корпоративну практику. У напрямі нових механізмів фінансування високий інтерес становлять механізми так званого пірингового сегмента, включаючи мікроінвестинг і рівноправне кредитування. Спочатку дані механізми, перші успішні ініціативи із впровадження яких стосуються середини 2000-х років, являли альтернативу традиційним фінансовим ринкам і фінансовим інститутам та були спрямовані на максимально повну й зацікавлену участь індивідуальних інвесторів і компаній у перерозподілі фінансових ресурсів. Однак, мірою збільшення оборотів бізнесу, у сегмент прийшли кваліфіковані інвестори. Цей факт змушує частково переглянути висновки про успіхи дезінтермедіації (зменшення ролі фінансового посередництва), тим не менш, не заперечує самостійну значущість пірингового фінансування, особливо в молодих компаніях. Необхідно зазначити, що в корпоративному секторі перетворювальні фінансові тенденції нерозривно пов'язані з реалізацією соціальної відповідальності бізнесу.

Асоціація дипломованих сертифікованих бухгалтерів (ACCA) у 2017 р. проводила глобальне дослідження, присвячене концепції етики та її трансформації під впливом різних зовнішніх факторів на кшталт розвитку інформаційних технологій або упровадження автоматизації. За результатами дослідження експерти склали рейтинг етичних викликів, вплив яких великий на сьогодні та в майбутньому тільки посилиться. Серед них такі:

- особистий інтерес – фінансова або інша особиста вигода, яка впливає на рішення або поведінку фінансового фахівця;

- тривале знайомство – у результаті тривалого й щільного співробітництва із клієнтом, роботодавцем або партнером фінансовий спеціаліст перестає бути об'єктивним і неупередженим;

- тиск – фінансовий фахівець діє під реальним або уявним тиском;

- оцінка власної роботи – загроза об'єктивності за необхідності переглядати раніше прийняті рішення;

- просування інтересів клієнта або роботодавця, що виходять за межі об'єктивності.

Відмінність сучасної змішаної ринкової економіки від колишньої традиційної економіки полягає в тому, що надлишкова ліквідність тягне за собою якісну зміну фінансових ринків, запускає механізм перемикавання попиту із грошей на борги, прискореного зростання заборгованості. Трансформація надлишкової глобальної ліквідності у зростання товарних цін створює боргову "бульбашку". Оскільки кінцеві обсяги ліквідності не можуть забезпечити нескінченні розміри заборгованості, відбувається виродження ринку грошей і боргів. Безперечно, суб'єктів, що бажають взяти у безвідсотковий борг, у будь-якій соціальній системі є безліч. Якщо замість відсотка як стимул для позикодавців використовуватиметься такий само за силою впливу релігійний мотив, то перша ж криза заборгованості в системі етичних релігійних фінансів виявиться руйнівною. Інформація про стійкість таких систем до фінансових криз дозволяє робити висновки про те, що такі системи набувають свою стійкість завдяки тому, що не виконують належним чином такі основні функції банківської системи, як мобілізація грошових ресурсів і спряму-

вання їх на стимулювання економічного зростання та інновацій. Кредитування під майбутні доходи не може не бути ризикованим. Коли банки встановлюють відсоток на вклади, вони тим самим увесь ризик за фінансування інвестицій беруть на себе. Коли власник фірми вкладає власний капітал, він відповідає за ризик тільки перед самим собою. Коли він бере кредит, відповідальність за інвестиційний ризик перетворюється додатково у відповідальність за повернення кредиту, що підсилює стимул до прийняття грамотних рішень.

Сформувався глобальний фінансовий ринок, здатний майже миттєво переміщати по світу величезні суми грошей, але не сформувалася адекватна йому система глобального регулювання. І в умовах нинішньої глобальної недовіри координація фінансових потоків на міжнародному рівні вкрай проблематична. Концепція спільного й безвідсоткового фінансування становить суть етичних фінансів. Етичні фінансові системи як технології безризикового банківського обслуговування та бюджетування в майбутньому можуть стати гідною відповіддю на виклики світової фінансової кризи. Що ж стосується критеріїв етичних фінансів, то вони мають виходити не з відповідності до певних моделей, а із принципів забезпечення фінансової (економічної) безпеки всіх учасників фінансових відносин.

Однією з актуальних соціально-економічних проблем сучасного суспільства можна вважати створення етичної фінансової системи, яка являє собою в більш вузькому сенсі систему часткового фінансування, що має банківський механізм, а також спеціальну технологію безризикового банківського обслуговування та бюджетування проектів. Ця система є окремим випадком реалізації технології фідучіарних банків (банків агентського типу), підвищена стійкість яких доведена міжнародною практикою, як, наприклад, у Швейцарії.

Однак створення кластера низько ризикових банків не означає, що пропонується взагалі відмовитися від універсальних комерційних банків, що ведуть традиційне кредитування, яких у світовій економіці переважна більшість. Як відомо, будь-які крайнощі шкідливі, особливо у фінансовій сфері, тому низько ризикові банки мають довести суспільству, що вони більш

транспарентні, більш надійні, більше націлені на розвиток підприємництва. Разом із тим зазначимо, що, тим, хто бажає працювати в умовах партнерського середовища, будувати свій бізнес на довірі, спілкуватися з партнерами, керуючись моральними принципами, бути впевненим у збереженні своїх капіталів і стабільності розрахунків, слід об'єднатися та створити для себе і своїх однодумців нову систему етичного бізнесу, яка стане для підприємців острівцем безпеки сьогодні й фундаментом для прогресивного розвитку в перспективі, а також буде гідною відповіддю на виклики світової кризи і обмеження фіндування банків та фінансування інвестиційних проектів.

### Контрольні запитання

1. Охарактеризуйте сферу визначення категорії *фінанси*.
2. Що таке професійна етика фінансиста і які фактори на неї впливають?
3. Які основні характеристики професіонала у галузі фінансів?
4. Охарактеризуйте міжнародні етичні принципи ведення бізнесу.
5. Розмежуйте поняття *професійна мораль* та *професійні цінності* у галузі фінансів.
6. Що таке конфлікт інтересів і в чому він може виявлятися у фінансовій професії?
7. Що таке професійна етика у сфері фінансів?
8. Яких якостей вимагає професійна етика фінансиста?
9. Поясніть принцип незалежності та об'єктивності у галузі фінансів.
10. Що таке етичні фінанси, яка їхня мета?
11. Які інституції підтримують концепцію етичних фінансів?
12. Поясніть інвестиційні підходи, що використовуються установами етичного фінансування.
13. Назвіть критерії етичного фінансування.
14. Які сучасні напрями розвитку професійної етики у фінансах?
15. Поясніть поняття та принципи діяльності етичного банку.

### Рекомендована література

1. *Hendry J.* Ethics in Finance: Why is it such a problem? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.europeanfinancialreview.com/?p=4904>.

2. Introduction to Ethical Finance and Responsible Investments // Promoting Responsible Investments and Commerce in Europe [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ideasfactorybg.org/wp-content/uploads/2015/02/IntroFinanceIng.pdf?iframe=true&width=100%&height=100%>.

3. *Jennings M.* Ethics and Financial Markets: The Role of the Analyst // The Research Foundation of CFA Institute Literature Review [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.cfainstitute.org/research/foundation/2013/ethics-and-financial-markets-the-role-of-the-analyst>.

4. Trust and Ethics in Finance Innovative ideas from the Robin Cosgrove Prize // Globethics.net Global [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [https://www.globethics.net/documents/4289936/13421039/OnlineLibrary\\_GlobalSeries\\_6\\_TrustAndEthicsInFinance\\_text.pdf/6dfbc602-2716-4036-9010-a94c65215b08](https://www.globethics.net/documents/4289936/13421039/OnlineLibrary_GlobalSeries_6_TrustAndEthicsInFinance_text.pdf/6dfbc602-2716-4036-9010-a94c65215b08).

5. Кодекс етики в страховій діяльності // Ліга страхових організацій України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://uainsur.com/zakonodavstvo/codex/>

6. Кодекс етики професійних бухгалтерів // Рада з міжнародних стандартів етики [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [https://lexinform.com.ua/wp-content/uploads/2018/09/Code-of-Ethics\\_ukr.pdf](https://lexinform.com.ua/wp-content/uploads/2018/09/Code-of-Ethics_ukr.pdf).

7. Кодекс етики українського банкіра // Асоціація українських банків [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://aub.org.ua/index.php?option=com\\_content&task=view&id=10665&menu=119&Itemid=113](http://aub.org.ua/index.php?option=com_content&task=view&id=10665&menu=119&Itemid=113).

8. Кодекс професійної етики аудиторів України // Аудиторська палата України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://uazakon.com/documents/date\\_1t/pg\\_inwzqx/index.htm](http://uazakon.com/documents/date_1t/pg_inwzqx/index.htm).

9. *Найденов Н. Д.* Эффективные ниши для этических финансов / Н. Д. Найденов, В. А. Тюрнин, Т. А. Найденова // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. – 2017. – № 2 (Ч. 1). – С. 185–189.

## РОЗДІЛ 9

### УНІВЕРСИТЕТСЬКА ЕТИКА

1. Місія університету в європейській культурі.
2. Етичні основи університету як корпорації.
3. Професійна етика університетського викладача.
4. Університетські цінності й виклики сучасного суспільства.

#### **1. Місія університету в європейській культурі**

Університетська етика – це етика корпоративна. Її розгляд варто розпочати зі з'ясування ролі університету в європейській культурі через визначення його місії. Місія університету – це гранична мета, що інтегрує всі його цілі та відповідні функції, задаючи умови можливості його діяльності. Від початку свого виникнення в європейській культурі університети – а найстаріший безперервно діючий університет, Болонський, заснований у 1088 р. – мали чітко виражене ціннісно-нормативне навантаження.

Місія середньовічного університету – навчання. Розповсюдженою була ціннісна настанова щодо незмінності знання, зафіксованого у працях авторитетних християнських авторів; істина встановлена, а її осягнення можливе шляхом навчання учнів. Відповідно було винайдено й опрацьовано методи навчання. Викладачі на лекціях зачитували праці авторитетів і давали стосовно них роз'яснення. Для закріплення лекційного матеріалу служили диспути і репетиції. Диспут – це словесна битва, в якій студент чи група студентів опонували один одному, що засвідчувало їхнє вміння застосовувати знання доктринальних текстів, захищати основні доктринальні ідеї та спростовувати альтернативні. На репетиції зазвичай відбувалося повторення лекційного матеріалу у формі діалогу вчителя з учнями. Навчання завершувалося екзаменом і отриманням офіційного ступеня.

Середньовічні університети були надтериторіальними утвореннями, без прив'язки до міст, в яких винаймали приміщення, тому легко могли переміститися в іншу місцевість. Так, через

незгоду з муніципальною владою Болоньї, частина університету на початку XIII ст. перемістилася в Падую. Так само і студенти з різних куточків Європи могли навчатися в будь-якому університеті за власним бажанням, без територіальних обмежень, маючи основні права та свободи.

Основні привілеї, права і свободи були записані в університетських статутах: автономія, тобто незалежність від втручання світської й почасти церковної влади; право на страйк; монополія на присвоєння університетських ступенів. Також у статутах було визначено засади функціонування університету та основи навчальної діяльності. Дотримання основних положень статутів забезпечувалося відповідними клятвами. Клятви задавали етичні цінності відповідальності, добровільності, соціальної рівності тощо.

Викладачі могли отримувати платню за свою працю від учнів, чи міської влади, або від мецената, волюючи отримувати її від учнів, щоб залишатися вільним щодо можновладців. Однак в університетського викладача був ще один шлях – жити з ренти бенефіція, який закріплений за певною церковною посадою. Якщо викладач був найманим працівником, він отримував платню за свою роботу. А якщо він отримував дохід від посади, прямо не пов'язаної з викладацькою діяльністю, то в університеті він був вільним інтелектуалом, присвячуючи викладанню своє дозвілля.

Такі змістовно відмінні життєві стратегії викладачів університету не могли не призвести до конфлікту ціннісних пріоритетів, що лише посилювався в умовах, коли папська курія почала просувати програму безкоштовної освіти. Ця програма мотивувалася необхідністю забезпечити доступність освіти для всіх верств середньовічного суспільства, а по суті була викликана страхом підозр у торгівлі посадами і таїнствами. Церква почала наполегливо заявляти, що навчання – це складова служіння клірика, і грішно знімати оплату за служіння. Тому у викладацькій діяльності поступово домінуючими стали цінності високого служіння, інтелектуального подвижництва, обраності викладацької місії тощо.

Отже, на злеті середньовіччя в університетах мінімізувалася світська складова навчання, а також характерні для неї цінності інтелектуальної свободи, автономії від світської та церковної влади. Соціально-політичні процеси призвели до втрати університетами статусу загальноєвропейських освітніх центрів, зумовивши процеси регіоналізації університетського життя.

Університет на довгий час опинився на периферії інтелектуального і духовного життя Європи. Хоча саме в цей період розпочався пошук нових ціннісних основ для університету в світі, який зазнавав стрімких змін. Так, у XVII ст. чеський педагог Я. Коменський представив концепцію університету *Collegium Pansophicum* (з лат. Коледж усієї мудрості), який би зібрав разом найкращих учених усіх поколінь із усіх країн задля досконалого передання знань учням у процесі навчання.

Якісно новий етап розвитку університету пов'язаний із кристалізацією його другої місії – дослідження, що повною мірою була представлена в Берлінському університеті Фрідріха Вільгельма (1808). В основу його діяльності було покладено якісно нову програму організації навчального процесу, що була розроблена міністром освіти В. фон Гумбольдтом на основі реформаторських ідей у галузі вищої освіти Ф. В. Й. Шеллінга, Й. Г. Фіхте, Ф. Д. Шляєрмахера та інших мислителів. Новаторськими були ціннісні засади університету та його структура.

Гумбольдт стверджував, що університетське навчання – це духовна і моральна діяльність, у процесі якої поєднуються об'єктивне знання й суб'єктивна освіта: "Загальна освіта... є процесом самостійного розвитку всіх сил індивіда, у тому числі і моральних, і тому освіта через науку є... водночас і вихованням моральності людини: від самостійного філософського мислення істини в її всезагальності очікується, що вона визначить правильне місце і людські дії"<sup>1</sup>. Університет – це не тільки і не стільки осередок навчання, це місце, де людський дух, що прагне пізнання, шляхом наполегливої інтелектуальної діяльності сягає вершин розуміння й моральної досконалості.

---

<sup>1</sup> Шнедельбах Г. Університет Гумбольдта. Логос. 2002. № 5–6 (35). С. 9.

Місія університету була визначена у цілісності дослідження і викладання й забезпечувалася інноваційно організованим навчальним процесом. Професор перестав бути транслятором готових істин, викладених у чужих книгах. Йому було поставлено в обов'язок пробуджувати наукову допитливість студентів шляхом щоденного їх ознайомлення з новими науковими досягненнями. Академічна свобода розумілася гранично ясно: свобода професорів викладати, що вони вважають за потрібне, а студентів – обирати професорів, лекції яких вони бажають слухати. Окрім академічної свободи до університетських цінностей належали наукова чесність, об'єктивність, відповідальність.

Берлінський університет отримав статус автономного навчального закладу під правовим і, певною мірою, фінансовим патронатом держави. Університет мав право на самостійне ведення господарства, комплектацію посад і присвоєння звань. Роль держави у виборі напряму діяльності університету була достатньо опосередкованою. Гумбольдт у своїх програмних записках підкреслював, що держава не має вимагати від університету безпосереднього підпорядкування своїм потребам. Узагальнюючи теорію і практику Гумбольдтівського університету, Г. Шнедельбах зазначав: ""Єдність дослідження і викладання" гарантувалася фігурою університетського викладача-дослідника, а також свободою вибору лекцій для студентів...; інститутом семінарів ("розсадників науки"); тісним зв'язком університету із продовжуючою існувати Академією та іншими дослідницькими інститутами, які невдовзі стали виникати у формі університетських інститутів"<sup>1</sup>.

Основними принципами Гумбольдтівського університету стали: єдність дослідження і навчання; академічна свобода; самодостатність кожної з наукових дисциплін, що давало чистоту дослідження у кожному конкретному випадку. Університет постав інституцією, яка забезпечувала поступ знання через дослідження, розширення знання через переддипломне й післядипломне навчання, фахове навчання, яке включало на-

---

<sup>1</sup> Шнедельбах Г. Університет Гумбольдта. С. 5.

буття знань і професійних навичок, збереження знання в бібліотеках та музеях, поширення знання через наукові публікації тощо. Обов'язком викладачів університету стала включеність у поточні програми досліджень і оприлюднення наукових результатів через публікації.

Гумбольдтівська модель, реалізована у Берлінському університеті, була запозичена та розповсюдилася по всьому світу, з певними видозмінами, модифікаціями, відповідно до запитів епохи. Ідеї Гумбольдта розвивалися К. Ясперсом, до них звертався також Х. Ортега-і-Гасет. До кінця ХХ ст. місія університету втілювалася у формулі, винайденій цим видатним державним діячем.

Наприкінці ХХ ст. ситуація радикально змінилася. З перетворенням знань на рушійний фактор економічного прогресу зростає соціальна значущість університетів, змінюється їх статус. Вони стали організаціями, які виробляють і розповсюджують знання, формують необхідні для глобалізованого суспільства компетенції фахівців, об'єктивно втрачаючи традиційні цінності вільного пошуку, дослідницької автономії тощо. Як організації, що суттєво впливають на суспільне життя, університети мають реагувати на очікування громадськості. Громадськість – каталізатор дій, вона наполегливо задає питання, що спонукають університет до змін. До останнього часу це були питання про якість освіти, рівність можливостей. Сьогодні постало питання про потенціал університету бути корисним суспільству, переорієнтувати місію університету таким чином, щоб ключовою складовою стало громадське служіння.

Отже, окрім уже традиційних місій університету – навчання і дослідження, – сьогодні визначальною стає третя місія – громадське служіння. Громадське служіння – це організаційна діяльність університету з питань сприяння місцевим громадам, надання додаткової освітньої допомоги, як-от: навчання упродовж життя (неперервна освіта), здійснення експертизи, участь у процесі створення і практичної реалізації публічної політики тощо.

Сьогодні виокремлюють три напрями третьої місії університету, коротку характеристику яких наведено у табл. 9.1.

**Таблиця 9.1. Третя місія університету: напрями і форми діяльності<sup>1</sup>**

Напря́м	Форми діяльності
Соціально́ний (соціально-благодійна діяльність, спрямована на поширення знання і розвиток спільноти)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– адаптування навчальних програм до потреб ринку праці, професійно-орієнтоване навчання;</li> <li>– консультативна діяльність: участь у процесах формування політики, обговоренні шляхів вирішення соціальних проблем;</li> <li>– поширення інформації за межами академічної спільноти;</li> <li>– співпраця з неакадемічними організаціями у проведенні наукових досліджень;</li> <li>– циркуляція персоналу (запрошення викладачів із неакадемічних організацій, т. зв. "викладачів-практиків"), участь професорсько-викладацького складу у діяльності неакадемічних організацій</li> </ul>
Підприємницький (надання платних послуг із метою отримання прибутків)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– навчання упродовж життя: курси підвищення кваліфікації та перекваліфікації, мовні курси, курси комп'ютерної грамотності, загальноосвітні програми;</li> <li>– трансфер технологій: патентування, ліцензування;</li> <li>– проведення досліджень на замовлення комерційних організацій;</li> <li>– підготовка фахівців на замовлення комерційних організацій, послуги у підборі персоналу;</li> <li>– програми обміну для студентів та викладачів</li> </ul>
Інноваційний (утілення нових розробок та ідей, яких ще немає на ринку; сприяння науково-технічному прогресу)	<ul style="list-style-type: none"> <li>– створення компаній, які працюватимуть із науковими розробками університетів;</li> <li>– організація наукових парків, інвестиції у проведення фундаментальних і прикладних досліджень, заохочення до створення нового;</li> <li>– створення мереж, які спроможні об'єднати дослідників, представників виробництва і влади</li> </ul>

<sup>1</sup> Курбатов С., Кашин А. Університетська місія: історична ретроспектива та сучасний стан. К. : SUP 300, 2011. С. 14–15.

Приріст університетської місії громадським служінням супроводжується розгортанням процесів комерціалізації та інтернаціоналізації вищої освіти. Комерціалізація є прямим результатом зануреності університету в соціальну, підприємницьку й інноваційну діяльність та орієнтації на отримання за неї прибутку. Стратегічним завданням на цьому шляху є успішна комерційна діяльність без втрати академічної складової. Інтернаціоналізація вищої освіти є об'єктивним фактором глобалізованого світу, в якому циркуляція капіталів, ідей, товарів і послуг здійснюється уздовж державних кордонів. Інтернаціоналізація вищої освіти – це створення міжнародних програм обміну студентами, мобільність навчальних планів і науково-педагогічних працівників, міжнародне визнання дипломів, вироблення міжнародної освітньої стратегії тощо. У рамках інтернаціоналізації "університет є фактором інтеграції економічних, політичних і соціальних систем власних держав у світовий контекст та основним ретранслятором глобальних цінностей, підходів та технологій на рівні тієї чи іншої держави"<sup>1</sup>.

Сучасність перекомпонує систему ціннісних координат університету. Традиційні цінності академічної свободи й університетської автономії отримують додаткові важелі легітимації – їх зміст і межі дій визначено у документах ЮНЕСКО та інших міжнародних організацій. Так, автономія – це незалежність університету від держави та інших суспільних інституцій приймати рішення в межах своєї компетенції, проводити власну політику у галузі освіти, науки і суспільної діяльності. Зрештою, цінності третьої місії університету виходять на етичні складові суспільної життєдіяльності, зумовлюючи соціальну включеність, партнерство. Університетська автономія своїм зворотним боком має соціальну відповідальність – підзвітність суспільству щодо діяльності у галузі освіти і науки, а також стосовно дій в інтересах суспільства та на його благо.

Отже, конкретна епоха породжувала запит на діяльність університету, відповідно до якого формулювалася його місія. Кож-

---

<sup>1</sup> Курбатов С. В. Феномен університету в контексті часових та просторових викликів: моногр. Суми : Університетська книга, 2014. С. 108.

на наступна епоха, опрацьовуючи надбання минулої, додавала свою місію, не відкидаючи попередню, але зміщуючи акценти на те нове надзавдання, що найповніше відображало запити свого часу. Із моменту появи університету як явища у західноєвропейському культурному просторі було сформульовано три місії: навчання, дослідження, громадське служіння.

## 2. Етичні основи університету як корпорації

Становлення університету як феномена європейської культури відбувалося в XI–XII ст., які називають "століттями корпорацій". Словом *universitas* початково називали будь-яку корпорацію ремісників, товариство, члени якого були рівними між собою і пов'язані взаємними зобов'язаннями, закріпленими клятвою. Уже на початку XIII ст. цей термін було закріплено виключно за навчальними організаціями. Єдність університетської корпорації була символічною за характером, вимагалася університетським статутом і скріплювалася клятвою. Функцію солідаризації в університетській корпорації виконували свята, колективні розваги.

Принципи утворення університетів корпораціями у двох провідних освітніх центрах західноєвропейського середньовіччя різнилися між собою, що мало вирішальне значення для формування ціннісних засад університетського життя. Болонський університет був сформований на базі світської правознавчої школи як центр юриспруденції. Провідну роль у Болоньї відіграла корпорація студентів. Студенти "наймали" собі викладачів, лекції яких бажали слухати, обирали з-поміж себе ректора. А професори мали підпорядковуватися корпоративним рішенням. Натомість Паризький університет утворився на основі кафедральної школи при Нотр-Дам і монастирських шкіл абатства св. Женев'єви і св. Віктора як центр богослов'я з потужною школою вільних мистецтв. Університетом керувала корпорація професорів, самоврядні посади були закриті для студентів. У перші століття існування університети на півдні Європи наслідувати організаційну модель Болоньї, а на півночі – Парижу, але надалі університети обирали паризьку модель внутрі-

шньої організації, а болонська не витримала випробування часом і зрештою зникла з освітнього простору Європи.

Ніколи не втрачаючи корпоративного духу, сучасний університет об'єктивно його нарощує. В умовах розширення місії громадського служіння університет – це суб'єкт господарювання, орієнтований на надання освітніх послуг і виконання робіт/замовлень від державної та місцевої влади, бізнесу, а також структур громадянського суспільства; багаторівнева й багатофункціональна організація, в якій окрім викладання, дослідження, громадського служіння, з'являються і набирають все більшої питомої ваги функції планування й управління. Діяльність університету охоплює галузі освіти, науки, інновацій, а також поширюється на сфери бізнесу, управління, маркетингу, обслуговування.

Очевидно, що сьогодні університет – це потужна корпорація, до складу якої входять групи з різними функціями/повноваженнями. По-перше, це члени академічної спільноти: викладачі, дослідники, студенти, аспіранти (ад'юнкти) – ті, хто бере безпосередню участь в освітньо-наукових процесах університету. По-друге, адміністрація, до складу якої входять ректор, проректори, директори інститутів та їхні заступники, декани і їхні заступники, які водночас є викладачами, а також співробітники, які не займаються науково-педагогічною діяльністю. По-третє, до університетської корпорації належить навчально-допоміжний персонал: працівники адміністративно-господарської частини, допоміжний склад кафедр, факультетів, інститутів, навчальних та науково-дослідницьких лабораторій, працівники господарських підрозділів, відділу кадрів, бухгалтерії, бібліотек та інших підрозділів – "це фахівці, які ніколи не заходять в аудиторію під час навчання, але яким академічні спільноти завдячують можливістю займатися своєю основною справою"<sup>1</sup>.

Належачи до різних професій, представники цих груп включені у декілька систем цінностей у межах виконання своїх фун-

---

<sup>1</sup> *Бойченко Н. М.* Сучасний університет: ціннісно-етичний вимір : моногр. К. : Промінь, 2015. С. 130.

кцій в університеті. Навіть у межах однієї групи можливі варіації в нормах і цінностях. Так, в академічній спільноті цінності студентів, викладачів і дослідників сутнісно відрізняються. Водночас усі вони як члени університетської корпорації керуються цінностями, спільними для всього університету. Пошук об'єднаних принципів і цінностей у таких умовах є надзвичайно важливим завданням. Однак ефективність пошуку, його результативність є обов'язковою вимогою для успішної діяльності університету в сучасних умовах.

Об'єднаним принципом в університетській спільноті є добровільність визнання університету як місця взаємодії викладачів і дослідників, які мають можливості передавати знання та засоби їхнього розвитку через освіту й дослідження, запроваджувати інновації, а також студентів, аспірантів, які мають право, волю та здатність збагачуватися знаннями, адміністрації й навчально-допоміжного персоналу, які адміністративно, технічно і функціонально уможливають цю взаємодію. Також усі члени університетської спільноти визнають місію університету в єдності освіти, науки і громадського служіння та спрямовують свою діяльність на розвиток університету як осередку духовності та хранителя традицій гуманістичної культури.

Традиції гуманістичної культури мають потужну моральну складову, яка в контексті сучасних трансформацій набуває специфічних рис. Академічна свобода полягає в самостійності, незалежності членів університетської спільноти у здобуванні й поширюванні знань та інформації, проведенні наукових досліджень і застосуванні їх результатів. Зasadничою університетською цінністю стає академічна доброчесність, яка визначається в термінах чесності, справедливості, поваги, відповідальності, дотримання етичних принципів та визначених законом правил у навчанні, викладанні, науковій (творчій) діяльності для утвердження довіри до результатів навчання та/або наукових (творчих) досягнень. Вона конкретизується у таких нормах: чесності у викладанні та навчанні, наукових дослідженнях, пошуку істини, у здобуванні знань; довіри та сприяння вільному обмінові ідеями для створення можливостей кожному найповніше розкрити свій потенціал; об'єктивності в оцінюванні знань студен-

тів, дослідницькій роботі, науково-організаційній діяльності, пов'язаній із присудженням освітніх і наукових ступенів; самоповаги та поваги до людської гідності; поширенні академічної доброчесності у викладанні, навчанні й дослідженнях; дотриманні авторських прав та прав на інтелектуальну власність; неприпустимості практики плагіату в будь-якому вияві; відкритості результатів наукових досліджень тощо<sup>1</sup>.

Наведені цінності, принципи та норми є спільними для всіх членів університетської спільноти. Переважно академічні, вони лише на перший погляд є чужими для навчально-допоміжного персоналу. Визнаючи базові цінності університету, навчально-допоміжний персонал розуміє специфіку роботи університету як осередку освіти, науки і духовності й усвідомлює необхідність сумлінно працювати на забезпечення виконання академічною спільнотою її прямих професійних повноважень.

Спільними для всіх членів університетської корпорації є вимоги "бути патріотами Університету, обстоювати його честь і гідність, підтримувати та примножувати його традиції. Виступаючи в публічному просторі як приватні особи, бути чесними й виваженими та усвідомлювати відповідальність, що громадськість може формувати думку про Університет зі слів, оцінок і вчинків його представників"<sup>2</sup>.

Водночас, члени кожної із груп, які входять складовими до університетської корпорації, керуються етичними принципами і нормами, необхідними для забезпечення їхньої діяльності в університеті одразу за декількома напрямками: з виконання посадових повноважень, взаємодії з колегами, самопозиціонуванню в суспільстві як члена університетської спільноти.

Оскільки про етичні принципи і норми викладачів та дослідників ітиметься далі, наразі розглянемо варіанти ціннісно-нормативного забезпечення студентів, адміністрації й навчально-допоміжного персоналу в межах університетської корпорації.

---

<sup>1</sup> Етичний кодекс університетської спільноти. Ухвалений на Конференції трудового колективу Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Протокол № 2 від 27.12.2017 р. С. 3.

<sup>2</sup> Там само. С. 7.

Студенти, а також слухачі підготовчих відділень та аспіранти, реалізуючи своє право на якісну освіту, усвідомлюють моральні зобов'язання дотримуватися правил академічної доброчесності. Дія цінностей академічної доброчесності поширюється на навчання і полягає у дотриманні принципів чесності, довіри, справедливості, поваги, відповідальності. В особистій поведінці від студентів очікується дотримання етичних норм спілкування та співпраці в університетському просторі та за його межами. До етичних норм поведінки належить і усвідомлення неприпустимості публічного коментування приватного життя чи особистих якостей студентів, викладачів та інших членів університетської спільноти.

Члени адміністрації мають забезпечувати умови для утвердження й дотримання етичних принципів в університетському просторі; виявляти однакову повагу і ввічливість до всіх членів університетської спільноти; дбати про логічність, прозорість, чітку критеріальність своїх рішень та адміністративних дій; запобігати конфліктним ситуаціям, а в разі їхнього виникнення – розв'язувати на основі неупередженого, прозорого та докладного вивчення; не ухвалювати рішень на основі неперевіреної інформації або інформації, одержаної з анонімних джерел; не допускати перевищення посадових повноважень.

Для навчально-допоміжного персоналу етичне регулювання визначається такими положеннями: "Бути чесними, порядними й відповідальними у виконанні своїх функціональних повноважень; дотримуватися умов конфіденційності в користуванні фаховою інформацією; бути ввічливими і виявляти повагу до всіх членів університетської спільноти; створювати в межах своїх фахових повноважень сприятливі умови для роботи працівників та навчання і громадської діяльності студентів університету; не допускати публічного коментування приватного життя чи особистих якостей інших членів університетської спільноти"<sup>1</sup>.

Такі ціннісно-нормативні вимоги до членів університетської корпорації взяті з Етичного кодексу університетської спільно-

---

<sup>1</sup> Етичний кодекс університетської спільноти... С. 7.

ти Київського національного університету імені Тараса Шевченка, який ухвалено на Конференції трудового колективу 27 грудня 2017 р.

Сьогодні консолідація університетської спільноти часто забезпечується засобом етичної регламентації, тобто системою узгоджених етичних правил професійної поведінки та устрою професійного життя. Етичний кодекс є одним із найрозповсюдженіших різновидів етичної регламентації, він надає працівникам організації чіткі етичні принципи і правила поведінки у повсякденності професійної діяльності.

Етичний кодекс – це унікальне документальне свідчення етичних потреб кожної організації та шляхів їх задоволення. Однак існують певні традиції структурного оформлення цього документа. В етичному кодексі розрізняють ідеологічну й нормативну частини. Ідеологічна частина кодексу – це переважно преамбула. У ній вказують місію, цілі, цінності організації. У нормативній частині кодексу викладають етичні правила, описують етичні норми та принципи, регламентують взаємини із зацікавленими сторонами, а також дають перелік морально неприпустимого та санкцій, що їх вживають при порушенні правил. Етичний кодекс стає нормативно-ціннісним документом лише тоді, коли перетворюється на дієвий інструмент етичної регуляції діяльності члену корпорації.

Етичний кодекс є дієвим, якщо: прийняття кодексу є частиною більш широкого процесу етичної рефлексії організації; упровадження етичних норм і принципів професійної діяльності пов'язується з мотивацією членів корпорації, системою морального й матеріального заохочення і покарання; керівництво зацікавлене у просуванні кодексу в діяльність організації та дає особистий приклад виконання його норм; ідеологічна частина кодексу знаходить відгук і широку підтримку у членів корпорації; в організації прийняті та працюють процедури контролю над виконанням норм кодексу; кодекс включає в себе опис санкцій, які забезпечують дієвість норм, а процедури їхнього застосування є чіткими і зрозумілими; в організації розроблено порядок перегляду норм кодексу.

Обговорення проекту етичного кодексу університетською спільнотою стало етапом запровадження дієвого етичного документа. Кодекс може створюватися адміністрацією і у директивному порядку надаватися членам університетської спільноти для виконання; тоді можна звітувати про наявність такого документа у внутрішній документації університету. Але для того, щоб бути дієвим, кодекс має бути прийнятим колективом, університетською спільнотою.

Прийняття кодексу – це складний процес, в якому розрізняють два етапи. На першому етапі розробниками створюється базова версія документа, який далі проходить громадську експертизу в університеті, для чого текст розміщують на офіційному сайті університету. Проведення громадської експертизи сприяє ефективності роботи із внесення змін у текст із урахуванням висловлених у ході всіх обговорень зауважень і пропозицій. Надалі доопрацьований текст виноситься для затвердження на Конференцію трудового колективу. Перший етап у Київському національному університеті імені Тараса Шевченка на сьогодні вже пройдено.

На другому етапі проводиться робота із уже затвердженим документом – його необхідно інтегрувати в наявну систему внутрішньої документації університету. Для цього потрібно скорегувати текст кодексу і всі раніше прийняті документи, що регулюють внутрішній розпорядок роботи університету. Окрім цього, необхідно, щоб усі нові документи університету містили прямі посилання на кодекс у всіх тих випадках, коли вони виходять на сферу його дії. Розробники кодексу мають провести ознайомлювальні семінари, у ході яких популяризувати кодекс і на конкретних прикладах проілюструвати корисність та ефективність кодексу як інструменту етичного регулювання<sup>1</sup>.

Окреслене поле ціннісно-нормативної регуляції в університетському середовищі дозволяє дати таке визначення університетській етиці.

---

<sup>1</sup> Сафронов П. А. Этика как возможность: к обсуждению этического кодекса ТюмГНГУ. Практичность морали, действенность кодекса. Ведомости. Вып. 36. Тюмень : НИИ ПЭ. 2010. С. 179–180.

*Університетська етика* – це корпоративна етика, яка займається питаннями ціннісно-нормативної регуляції в університетській спільноті стосовно виконання посадових повноважень, взаємодії із колегами і представлення членів університетської спільноти у суспільстві; виходить на проблеми інституціалізації етики, тобто цілеспрямованої розробки й запровадження процедур етичної регуляції в університетському середовищі; піднімається на рівень теоретичних узагальнень і розвиток нового знання щодо ціннісно-нормативних засад розвитку університету як корпорації.

### **3. Професійна етика університетського викладача**

*Викладацька етика* – це професійна етика, що займається питаннями ціннісно-нормативної регуляції діяльності викладача вищої школи і виходить на рівень теоретичного осмислення та розвиток нового знання в галузі. У такому ракурсі викладацька етика є складовою педагогічної етики, однієї з найдавніших систем ціннісно-нормативної регуляції професійної діяльності у світі. Педагогічна етика покликана розв'язувати практичні проблеми морального характеру професійної діяльності педагога, тобто його взаємодію з учнями та колегами, а також питання корпоративної культури і службового етикету, забезпечуючи морально-психологічний клімат колективу навчального закладу. Водночас педагогічна етика здійснює філософську рефлексію цього кола проблемних питань, а також займається методологічною роботою зі з'ясування структури та процесу формування моральних цінностей педагогічної діяльності.

Сучасні тенденції у вищій освіті зумовлюють дискусії у викладацьких колах щодо місії, призначення викладача університету і, відповідно, сфери його моральних повноважень. Серед найдискусійніших – питання про міру включення університетського викладача у виховний процес студента. Крайніми позиціями тут є такі: викладач повинен фахово викладати свій предмет і об'єктивно оцінювати здобуті студентами знання, а виховні функції – це прерогатива шкільного вчителя; викладач має бути не лише фахівцем, але й активним вихователем студентів, розвивати їхні особистісні якості. Обговорення, що точиться між

цими крайніми позиціями, не є теоретичним – воно відбувається в середовищі практиків, і впливає на конкретні дії університетського викладача в аудиторній і позааудиторній роботі зі студентами. Водночас, реальні процеси університетського життя вносять свої корективи в цю дискусію.

Поступове збільшення частки позааудиторної роботи зумовлює збільшення безпосередніх контактів викладача зі студентами, що об'єктивно збільшує обсяг спілкування та його особистісну складову. Ефективність спілкування досягається тоді, коли особистісний компонент зумовлений готовністю викладача бути зразком для наслідування. Ще К. Д. Ушинський наголошував: "Вихователь (викладання є лише одним із засобів виховання), поставлений обличчям до обличчя з вихованцями, у самому собі містить усю можливість успіхів вихованця. Найважливіша дорога людського виховання – це переконання, а на переконання можна діяти лише переконанням. Будь-яка програма викладання, будь-яка методика виховання, яка б хороша вона не була, якщо вона не перейшла у переконання вихователя, залишиться мертвою буквою, що не має ніякої сили в дійсності"<sup>1</sup>. Звісно, Ушинський писав найперше про шкільне виховання. Але освітяни вищої школи активно підтримують цю позицію і наголошують, що викладач є успішним тоді, коли його фахові знання, вміння та навички гармонійно сполучаються з особистими моральними якостями, коли його професійне життя є морально цілісним та прозорим. Ідеться про таку передачу знання від викладача до студента, за якої вплив на особистість студента відбувається не у процесі моралізування на професійні теми, а власним прикладом викладача.

Професійна діяльність формує в людині необхідні для роботи якості, починаючи від манери триматися та говорити і закінчуючи способом її мислення, особливостями поведінки. Ця поведінка стає предметом уваги студентів і суспільства.

На викладачеві фокусується увага студентів не тільки стосовно фаховості. Вони фіксують цілісний образ викладача і акцен-

---

<sup>1</sup> Ушинский К. Д. О пользе педагогической литературы. Собр. соч. в 11 т. М. ; Л. : Изд-во АПН, 1948. Т. 2. С. 28.

тують його етичні виміри, зокрема відтінки його ставлення до студентів та колег, керівництва тощо. У соціологічно нерепрезентативному, але в морально-психологічному плані показовому дослідженні виявлено студентські очікування від викладача демократичності, відкритості у спілкуванні з ними попри повсякчас наявну практику дистанційованості від них<sup>1</sup>. Ця колізія унаочнює ще одне проблемне питання стосовно професійної поведінки викладача. Демократичність і відкритість ведуть до встановлення ефективної комунікації викладача зі студентами, що у перспективі зумовлює перенесення інтересу та приязні з постаті викладача, який розкривається у своєму ставленні до життя, професії, на предмет, який він викладає. У студента виникає бажання опанувати предмет, а викладач стає зразком для наслідування. Відносини викладача і студента з менторських (від давньогрецьк. *Mentor* – ім'я наставника у поемі Гомера "Одіссея"), тобто повчально-бундючних, перетворюються на партнерські. Проте партнерські відносини не знімають наявну різницю у соціальних ролях і майже завжди у віці, хоч інколи і мінімальній, та складність, асиметричність їхнього зв'язку. За будь-яких умов викладач є для студента авторитетним джерелом знань і уповноважений оцінювати його успішність, а студент залежить від професійності викладача і його морально-психологічних якостей. Демократичність та відкритість не означають зняття дистанції як такої і чіткого розподілу ролей. Тонка грань партнерства й панібратства актуалізують етичну чутливість, у першу чергу викладача, і необхідність урахувати, що при скороченні дистанції збільшується вірогідність його невідповідності задекларованим високим зразкам професії. У свою чергу, виявлення невідповідності стає джерелом зневаги студента і його зневіри у щирість викладача.

Суспільство очікує від викладача відповідності способу життя високій місії його професії. У зв'язку з цим повсякчас актуальним є змістовне наповнення поняття педагогічного обов'язку. Ідеться про систему моральних вимог і приписів, які ставляться

---

<sup>1</sup> Жовтан Л. В. Педагогічна етика як регулятор діалогічної взаємодії викладача й студентів. URL : <http://nauka.zinet.info/20/zhovtan.php>.

викладачеві суспільством та полягають у сумлінному виконанні посадових обов'язків, виваженості відносин зі студентами й колегами, умінні вирішувати моральні дилеми тощо.

Потужний комплекс очікувань та вимог до діяльності викладача інтеріорізується ним, що найповніше відбито у понятті педагогічної честі. Ідеться про визнання й повагу професійної діяльності викладача з боку суспільства, що ведуть до усвідомлення ним значущості себе і свого становища у професійній діяльності. Це зумовлює внутрішню роботу викладача над собою стосовно вимогливості до себе, прагненні інтелектуального й морального удосконалення. Творче осмислення предмета і методики викладання, наповнення їх індивідуальним змістом, уміння "тримати аудиторію", миттєво обирати шляхи адекватного реагування на педагогічну ситуацію та правильно її вирішувати є результатом наполегливої багаторічної праці та здобутого у ході професійної діяльності досвіду. У цих діях виявляються особистісне ставлення і власна творча індивідуальність викладача, його витримка й емоційна рівноваженість.

Із-поміж професійних якостей викладача важливими є педагогічний такт і толерантність. **Педагогічний такт** – це поважне ставлення до особистості студента, вимогливість до нього та зацікавленість у його відповідях, співпереживання, розуміння його внутрішнього стану, уміння слухати, ставити питання, аналізувати виступи, урівноваженість, самовладання тощо. **Толерантність** – якість, що характеризує ставлення до іншого як рівного і гідного, розуміння іншого, визнання і повагу його права на визнання.

Інституціоналізація етики в університеті сьогодні означає, зокрема, і кристалізацію суспільних очікувань та вимог до професійної діяльності викладача в етичних кодексах. Там само вказуються моральні вади викладацької діяльності, тобто якості та практики, які ведуть до зниження авторитету самого викладача або його колег, підриву авторитету університету і викладацької професії загалом, тобто йдеться про моральне зло викладацької діяльності.

Наприклад, в Етичному кодексі університетської спільноти Київського національного університету імені Тараса Шевченка визначено вимоги до діяльності викладача у напрямках здійснення посадових повноважень та відносин із колегами.

Як викладачі представники професорського-викладацького складу мають "здобувати, примножувати, зберігати і поширювати наукові знання; розвивати й удосконалювати свою освітню майстерність; усебічно сприяти розвиткові та чистоті української мови, забезпечувати її функціонування в освітньому процесі, науковій діяльності, усіх сферах життя Університету; власним прикладом сприяти формуванню академічної культури студентів; сумлінно виконувати обов'язки викладача, науковця та наставника; бути чесними й об'єктивними в оцінюванні знань і досягнень студентів; дотримуватися правил етичної поведінки з колегами і студентами; не допускати будь-якої дискримінації членів університетської спільноти; не допускати публічного коментування чи заочного обговорення приватного життя або особистих якостей студентів, викладачів чи адміністрації; дбати про патріотичне, правове, екологічне та культурно-естетичне виховання студентів; мотивувати студентів до навчання; визнавати пріоритетність роботи в університеті перед іншими видами фахової діяльності поза межами університету". Як науковці вони мають "обстоювати інтелектуальну чесність та нетерпимість до порушення принципів академічної доброчесності; дбати про особисту й університетську наукову репутацію; підвищувати наукову компетентність; розвивати українську наукову та фахову термінологію, уникати надмірного вживання іншомовних назв; бути морально відповідальними за вибір тем, методів дослідження, за перебіг дослідницької роботи та її результати; бережливо й обачно ставитися до довкілля, своїми діями чи бездіяльністю не допускати завдання шкоди екології; відкрито й об'єктивно висловлюватися про наукові чи етичні проблеми, пов'язані з дослідницькими проектами та їх упровадженням"<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Етичний кодекс університетської спільноти... С. 4–5.

Стосовно колег викладач має дотримуватись правил етичної поведінки; бути об'єктивним у професійному оцінюванні колег; поважати їх особистісний простір; допомагати іншим членам університетської спільноти у скрутних життєвих обставинах<sup>1</sup>.

Моральними вадами, що знайшли відображення в етичному кодексі, є, передусім, порушення вимог академічної доброчесності, "свідоме поширення хибної чи упередженої інформації щодо наукових досліджень; спотворення дослідницьких даних; використання наукових та навчально-освітніх матеріалів з недоброчесною метою; штучне обмеження академічної свободи членів університетської спільноти; використання даних чужих досліджень, методів, гіпотез і положень інших учених, чужих текстів (повністю або частково) без належного зазначення автора та джерела; внесення до списку авторів наукової чи навчально-методичної праці прізвищ осіб, які безпосередньо не брали участі в одержанні результатів; підроблювання або спотворення даних чи цитат у будь-якій сфері академічної діяльності, підроблювання підписів у документах, зокрема у звітах, угодах, залікових книжках, заявах тощо; підготовка на замовлення і/чи продаж академічних текстів (контрольних, курсових, кваліфікаційних робіт, дисертацій і навчальної літератури); привласнення академічних текстів, виконаних іншими особами на замовлення"<sup>2</sup>.

Щодо інших членів університетської спільноти морально неприпустимими є "наклеп, зловмисне завдання шкоди репутації членів університетської спільноти; свідоме невиконання посадових обов'язків, прихована протидія виконанню посадових обов'язків іншими членами університетської спільноти; невинуваті дії, які завдають шкоди іншим членам університетської спільноти чи майну Університету та перешкоджають здійсненню навчального процесу, проведенню наукових досліджень; дискримінація членів університетської спільноти за віком, громадянством, місцем проживання, статтю, кольором шкіри, соціальним і майновим станом, націона-

---

<sup>1</sup> Етичний кодекс університетської спільноти... С. 4–5.

<sup>2</sup> Там само. С. 8.

льністю, мовою, походженням, фаховою належністю, станом здоров'я, віровизнанням та іншими особливостями; насильство, агресія, сексуальні домагання"<sup>1</sup>.

Уведення викладацької етики в навчальні плани університетських спеціальностей, пов'язаних із викладацькою діяльністю, має на меті підвищення розуміння студентами моральної проблематики майбутнього фаху, оволодіння навичками здійснення етичного аналізу й моральної оцінки професійної ситуації, здобуття навичок вирішення моральних дилем, урегулювання моральних конфліктів у професійній сфері.

#### **4. Університетські цінності та виклики сучасного суспільства**

Реформування українських університетів, інтеграція в європейській освітній простір і широка взаємодія та співробітництво з європейськими інституціями відбуваються тоді, коли наявні трансформаційні процеси в самій європейській системі вищої освіти, зумовлені викликами сьогодення. Уся неоднозначність і суперечливість змін в європейському освітньому просторі відбита у Болонському процесі.

**Болонський процес** – це рух зближення і гармонізації систем вищої освіти європейських країн із метою створення єдиного європейського освітнього простору, орієнтований на підвищення ролі університетської освіти як інституту інтеграції Європи. Болонський процес має на меті підвищення конкурентоспроможності європейського простору вищої освіти через інтеграцію економічних, фінансових, політичних, освітніх процесів за умови збереження університетської автономії. Такі завдання зафіксовані у Болонській декларації (1999): розширення доступу до вищої освіти; підвищення якості та привабливості європейської вищої освіти; розширення мобільності студентів і викладачів; забезпечення успішного працевлаштування випускників за рахунок орієнтованості професійних кваліфікацій на ринок праці.

---

<sup>1</sup> Етичний кодекс ... С. 8–9.

Болонський процес було започатковано як добровільний рух мотивованої освітньої спільноти Європи. Від початку в ньому був наявний сильний ціннісно-нормативний компонент. Тому значною віхою на шляху трансформацій європейського академічного середовища стало прийняття у 2004 р. Бухарестської Декларації етичних цінностей і принципів вищої освіти в Європі. В ній визначено місію університету в умовах сучасного суспільства та напрям трансформації уявлень про місце і роль університету в ньому. Декларація чітко зафіксувала фактори трансформацій у рамках Болонського процесу: масовизація вищої освіти, єдність освіти та науки, розширення соціальних функцій університету тощо.

Масовизація вищої освіти є одним із найочевидніших зрушень сьогодення. Університет як освітня інституція суспільства знань переважно втратив статус елітарного закладу, відповідального за породження і збереження фундаментальної науки й освіченості. Він усе більше перебирає на себе функції постачальника освітніх послуг в обсязі, який може задовольнити потреби сучасного суспільства. Маса студентів отримують освіту на різних кваліфікаційних рівнях, від бакалаврату до докторантури. Докторські програми є найбільш спеціалізованими і найменшою мірою їх можна назвати масовими. Але в загальному обсязі освітнього процесу вони також працюють на посилення масовизації вищої школи через переважно кількісний характер критеріїв, необхідних для досягнення даного кваліфікаційного рівня.

У Декларації на нормативному рівні визначається єдність освіти та науки. Університет є інституцією знань, покликаною забезпечувати розвиток знання, навчання йому та його застосування у розв'язанні проблем, що постають перед суспільством, у створенні технологій, які сприяють укріпленню спроможностей людини. Університет став форпостом розповсюдження впливу науки на всі сфери людської діяльності: промисловість і сільське господарство, охорону здоров'я, освіту й комунікації, адміністрування та систему безпеки тощо.

На університети покладено ключові інтелектуальні й культурні зобов'язання, що у заснованому на знаннях суспільстві є найважливішими. Ці зобов'язання базуються на академічному

етосі, його дусі, цінностях та принципах. Академічний етос – це стиль життя, узгодженість правил і зразків прийнятої поведінки академічного середовища. Цінності, до яких апелює Декларація, є доволі традиційними для академічного середовища: чесність, довіра, справедливість, повага, відповідальність, підзвітність.

Масовизація вищої освіти та збільшення частки соціально значущої діяльності університету ведуть до зміни у структурі університету – для забезпечення належного рівня освіти мас студентів створюються потужні системи управління діяльністю університету. У світлі суспільних викликів однією із принципових вимог до адміністраторів та управлінців стає вимога етичної компетентності. Із цією метою Декларація пропонує взяти до уваги регулятивний потенціал етичного аудиту та етичного моніторингу й використовувати їх для корегування професійної діяльності в університетському середовищі.

Освіта стає послугою, і ця очевидна тенденція закріплюється нормативними документами. У багатьох університетах адміністрації запроваджують систему управління якістю, оприлюднюють зміст своєї діяльності на цьому шляху, а потім запрошують незалежних аудиторів перевіряти здійснені кроки на відповідність стандартам якості. Ця відповідність засвідчується сертифікатами. Об'єктом сертифікації виступають освітні послуги й науково-дослідна діяльність. У результаті виникає образ університету як суб'єкта господарювання, орієнтованого на надання освітніх послуг і виконання робіт/замовлень влади та громадянського суспільства.

Університетська спільнота та громадськість активно обговорюють ключові питання трансформації освіти й академічних цінностей у цілому у зв'язку з реалізацією завдань Болонського процесу в освітній практиці. Серед моральних дилем у галузі вищої освіти найбільш обговорюваними є такі<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> *Брызгаліна Е. В.* Болонський процес: трансформації цінностей в системі освіти. Етичне регулювання в академічній середі: Матеріали междунар. науч.-практ. конф., 4–5 дек., 2009. М.: МАКС Пресс, 2009. С. 140–143.

– *Цінність національного та інтернаціонального в освіті.* За останні століття в Європі відбувалося відокремлення національних систем освіти за якісними, змістовними, предметними показниками, термінами і формами навчання. Утворення об'єднаної Європи поставило питання про необхідність та пошук можливостей інтеграції освітніх процесів в європейських країнах, фактично спричинивши рух освіти у зворотному напрямку. Академічні кола й зацікавлена громадськість активно обговорюють можливості універсалізації освітньої системи Європи. Інтернаціоналізація освіти на сучасному етапі зумовлює питання про її узгодженість із національними освітніми традиціями та потребами внутрішнього ринку праці. Ігнорування потреб останнього веде до підготовки кадрів за кошт держави для інших країн.

– *Освіта як суспільне благо чи освітня послуга.* В освіті на сьогодні відбувається перехід від соціально орієнтованої педагогічної моделі до індивідуально орієнтованої. Знання як традиційна цінність, значуща в межах всього суспільства, перетворюється на індивідуальну цінність, що визначає ставлення до особи як до проекту самої себе; знання реалізується як самостійність і особиста відповідальність особи.

– *Цінність знання чи компетенції.* Орієнтованість професійного навчання на майбутнього роботодавця визначає навчання як процес набуття компетенцій. Компетенції – очікувані та змінювані конкретні досягнення студента по завершенню всієї освітньої програми чи її частини, що формуються в університетах у відповідь на запит роботодавців. Вони містять когнітивну, операційно-технологічну, мотиваційну, етичну, соціальну й поведінкову складові (результати освіти, знання, навички, систему ціннісних орієнтацій). Проблемою є визначення оптимального співвідношення цих складових у регуляції набору, характеру та змісту компетенцій. Акцентуація компетенцій зводить цінність освіти до підготовки особи як інструмента технологічного процесу.

– *Освіта як навчання чи вчення.* Болонський процес суттєво змінює соціальні ролі викладача та студента. Пріоритети переходять від того, хто навчає, виробляє і ретранслює знання, до

того, хто споживає знання, здійснює вибір способів і форм формування компетенцій. Студент установлює вимоги до свого навчання, але не завжди в той момент він спроможний оцінити користь і цінність отриманих знань. Свобода студента у комплектуванні індивідуального освітнього плану породжує у нього фрагментарність знань, веде до дегуманітаризації освіти, оскільки саме загальноосвітні курси стають надлишковими. Дисциплінарне навчання у класичному дослідницькому університеті передбачало колективне аудиторне спілкування, в якому ключовим аргументом, засобом полеміки і основою взаєморозуміння було знання. За компетентнісного підходу мінімізується обсяг аудиторної роботи; сучасна установка на формування навичок прийняття рішень реалізується у формах тренінгів та ситуаційного аналізу і залежить більшою мірою від обставин, ніж від власної внутрішньої системи цінностей студента.

– *Освіта як навчання чи дослідження*. Притаманний Гумбольдтівському університету синтез навчання й наукового пошуку в сучасних умовах значно втрачає свої позиції. Масовість вищої освіти означає суттєву зміну соціального статусу студентської молоді, втрату інтелектуальної однорідності вищої освіти. Руїнації єдності освіти і науки сприяють психологічні установки студентів в умовах розширення сектора платної освіти. Бажання отримати за свої гроші результат у готовому вигляді при мінімумі власних зусиль зумовлює сприйняття власної наукової роботи як додаткових і необов'язкових зусиль.

Ще одну перспективу погляду на дилеми університетського життя в контексті зростання комерціалізації університету дає американський дослідник Б. П. Коппола<sup>1</sup>, визначаючи такі ключові положення:

– неузгодженість між мотивацією університетських викладачів з боку держави у вигляді державного фінансування фундаментальних досліджень і включенням їх у підприємницьку культуру через зростання комерційної складової у дослідженнях;

---

<sup>1</sup> Цит. за: *Поляков Н. В., Савчук В. С.* Классический университет: от идей античности к идеям Болонского процесса. Днепропетровск : ДНУ, 2007. С. 554.

– визнання другорядними термінів і якості підготовки випускників університету до отримання наукових ступенів через підприємницькі клопоти наукових керівників;

– занедбання університетськими викладачами навчальної та науково-дослідної роботи в університеті через участь у комерційних розробках;

– неспроможність університетського викладача рівномірно розподілити зусилля між комерційними дослідженнями і викладацькою діяльністю.

Університетські цінності формувалися під впливом місії університету в європейському соціокультурному просторі на кожному з історичних етапів. Навчання, дослідження та громадське служіння – це віхи, за якими вибудовував своє життя у професії університетський інтелектуал. Зменшення обсягів власне освітньої та наукової складових за рахунок розширення місії громадського служіння привело до появи ряду дилем, вирішення яких приведе до подальших трансформацій університету в соціокультурному просторі й потягне за собою зміни у ціннісно-нормативній регуляції його життя.

### **Контрольні запитання**

1. Назвіть етичні цінності середньовічного та Гумбольдтівського університетів.
2. Визначте етичні виміри діяльності сучасного університету у справі громадського служіння.
3. Що таке інтернаціоналізація вищої освіти? Якими є етико-аксіологічні наслідки цього процесу?
4. Назвіть етичні складові процесів комерціалізації університетського життя.
5. Поясніть зв'язок місії громадського служіння і комерціалізації університету.
6. Що таке університетська автономія?
7. Окресліть поле соціальної відповідальності університету.
8. Окресліть цінності студентів / адміністрації / навчально-допоміжного персоналу як членів університетської спільноти. Ви-

- значте об'єднанчі університетські цінності, спільні для всіх членів університетської корпорації.
9. Що таке університетська етика?
  10. Якими питаннями опікується викладацька етика? Що таке педагогічна етика? Яким є зв'язок педагогічної та викладацької етик?
  11. Назвіть основні моральні дилеми щодо місії університетського викладача. Як ці питання для себе вирішуєте ви?
  12. Визначте складові морального образу викладача вищого навчального закладу.
  13. Чи вважаєте ви особистісну складову взаємодії викладача зі студентами визначальною для навчального процесу?
  14. Що таке асиметричність зв'язку відношення "викладач – студент"?
  15. Які конкретні кроки пропонує викладацька етика для вирішення проблеми дистанції викладача і студента?
  16. Що таке педагогічний обов'язок?
  17. Охарактеризуйте змістовне наповнення поняття педагогічна честь.
  18. Які професійні якості викладача вважаєте найважливішими ви?
  19. Що таке академічна сумлінність у контексті викладацької діяльності?
  20. Назвіть основні, на вашу думку, вади викладацької діяльності. Якими ви бачите основні шляхи боротьби з ними?

### **Рекомендована література**

1. *Бойченко Н. М.* Сучасний університет: ціннісно-етичний вимір : моногр. / Н. М. Бойченко. – К. : Промінь, 2015. – 296 с.
2. Бухарестская декларация по этическим ценностям и принципам высшего образования в Европейском регионе [Электронный ресурс]. – Бухарест: CEPES, 2004. – Режим доступа : <http://www.sde.ru/files/t/pdf/2.pdf>.
3. *Васянович Г. П.* Педагогічна етика: навч.-метод. посіб. / Г. П. Васянович. – Львів : Норма, 2005. – 344 с.
4. Декларация профессиональной этики Всемирной организации учителей и преподавателей [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://podolskschool.ru/content/fedzak/009.rtf>.
5. Етичний кодекс університетської спільноти. Ухвалений на Конференції трудового колективу Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Протокол № 2 від 27.12.2017 р. – 12 с.

6. Курбатов С. В. Феномен університету в контексті часових та просторових викликів: моногр. / С. В. Курбатов. – Суми: Університетська книга, 2014. – 262 с.

7. Мишаткина Т. В. Педагогическая этика: учеб. пособ. / Т. В. Мишаткина. – Ростов на/Д. : Феникс, 2004. – 304 с.

8. Поляков Н. В. Классический университет: от идей античности к идеям Болонского процесса / Н. В. Поляков, В. С. Савчук. – Днепропетровск : ДНУ, 2007. – 596 с.

9. Этическое регулирование в академической среде: Материалы междунар. науч.-практ. конф., 4–5 дек. 2009 г. / под ред. П. А. Сафронова. – М. : МАКС Пресс, 2009. – 216 с.

## РОЗДІЛ 10

### ЕТИКА НАУКОВЦЯ

1. Історичні етапи ціннісно-нормативного забезпечення наукової діяльності.
2. Предмет і завдання етики науки.
3. Етичні засади діяльності вченого.
4. Етика і технологія.
5. Соціальна відповідальність науковця.

#### 1. Історичні етапи ціннісно-нормативного забезпечення наукової діяльності

**Етика науковця** – професійна етика особи, яка фахово займається науковою діяльністю. Для розкриття ціннісно-нормативного забезпечення діяльності науковця слід розглянути історичні етапи формування етичних цінностей науки, виокремлення етики науки як галузі знання і практики, дослідити етичні засади діяльності вченого, зрозуміти взаємозв'язок етики і технології, а також соціальну відповідальність ученого.

**Наука** – це сфера діяльності людини з отримання, систематизації та перевірки нового знання, а також результат цієї діяльності у вигляді цілісної системи знання. Місією науки є виявлення об'єктивних законів існування світу, а її мета полягає у пізнанні істини. Окрім цього, наука є соціальним інститутом, тобто складною системою взаємодії окремих учених, наукових установ, професійних груп учених у різних формах, до яких сьогодні включають постійно діючі наукові семінари, конференції, презентації в діалоговому режимі, форуми тощо.

Наука – феномен історично зумовлений, її витoki сягають найвіддаленіших епох, коли людина тільки почала відслідковувати закономірності наявної практики і вибудовувати її схеми. Існує чіткий взаємозв'язок між досягненнями у сільському господарстві, мореплаванні, військовій діяльності й будівництві та появою знань із біології, математики, астрономії, географії, фізики тощо. Сьогодні цей етап розвитку науки

називають підготовчим, оскільки пізнання закономірностей у навколишньому світі лише супроводжувало і забезпечувало практичну діяльність, а не було самоціллю, не мало самостійної цінності й не було системним. Такою наука стала власне в добу модерну, коли вона повністю дистанціювалася від сакрального та буденного знання, а також різного роду практичних навичок, і перетворилася на визначальний чинник культури. Особливо в ранньому модерні наука повсякчас отожднювалася із природознавством, в якому вона віднаходила основні принципи, що сьогодні виступають як критерії науковості: об'єктивність, однозначність, раціональність, системність, універсалізм, практична застосовуваність, верифікованість, спростовуваність, критичність, прогресизм.

Як специфічна людська діяльність наука містить потужну етичну складову, змістовне наповнення якої визначено ставленням суб'єкта до об'єкта пізнання на кожному з етапів її розвитку. Ідеться про те, що етичні цінності в історії науки зумовлені особливостями місії вченого як суб'єкта пізнання. Ціннісні установки, які задають діяльність ученого на кожному з етапів, не зникають на наступному, а залишаються надалі, лише втрачають статус домінуючих.

Класична наука (XVII–XIX ст.) була започаткована відкриттями І. Ньютона за ідейної підтримки Ф. Бекона та Р. Декарта. Бекон своїм знаменитим гаслом "Знання – сила" проголосив, що наукове знання здатне принести людству надзвичайну користь, покращити його життя. Декарт представив теорію, за якою світ є механізмом, що діє за законами причинності. У рамках класичної науки предмет пізнається об'єктивно, безвідносно до суб'єкта, що пізнає. Відповідно, учений – це природодослідник, орієнтований на спостереження та експеримент. Безумовно, вірячи в силу знання, він має відкривати тайни природи, орієнтуючись на постійний пошук істини. Учений як шукач і зберігач знання є відповідальним за достовірність наданих відомостей. Від нього очікується наукова чесність та об'єктивність. Істина, достовірність, обґрунтованість і доказовість є найвищими цінностями. Сфера відповідальності вченого визначається етичною нейтральністю й незацікавленістю. Незацікавленість є принципом нау-

кової діяльності, що задає зв'язок дослідження із процесом виробництва нового знання, але не результатом його застосування. Ідеться про те, що вчений має концентруватися на науковій цінності своєї праці та уникати моральних оцінок, включно і сумнівів щодо суспільної доцільності використання отриманого знання і його результатів. Американський соціолог Р. Мертон навів приклад установки на незацікавленість: "Не справа хіміка, який винаходить потужну вибухову речовину, керуватися у вирішенні свого завдання міркуваннями про те, чи буде його продукт використовуватися для руйнування церков чи для будівництва тунелів у горах"<sup>1</sup>. Моральне значення й етична цінність такої позиції повною мірою були розкриті на етапі неklasичної науки.

Неklasична наука (1905–1930) пов'язана зі створенням теорії відносності (А. Ейнштейн) та появою квантової механіки (Н. Бор, В. Гейзенберг). На цьому етапі розвитку наукового знання було актуалізовано методологічну установку, згідно з якою спосіб постановки питань у дослідженні природи залежить від історичного розвитку засобів і методів пізнавальної діяльності. У рамках неklasичної науки сформульовано принципи відносності, додатковості, невизначеності. Для наукової картини світу утвердження цих принципів означало включення суб'єкта досліджень у саме дослідження. Суб'єкт більше не був дистанційований від світу, який пізнавав, а перебував усередині нього, був детермінований предметом вивчення. Привнесення людського фактора в науку сприяло формулюванню антропного принципу – принципу наукової роботи, що означало включення суб'єкта в тіло наукового знання.

Антропний принцип неklasичної науки співвідносився з установками вченого на цінності класичної науки. Об'єктивність, чесність отримання наукових даних, етична нейтральність і незацікавленість надихали фізиків-ядерників спочатку на лабораторні експерименти, а далі – на промислові розробки. Із лабораторних дослідів квантова теорія була винесена у світ як програма виробництва ядерних озброєнь. Застосування ядерної

---

<sup>1</sup> *Merton R. Science and the Social Order. Philosophy of Science. 1938. № 5 (3). P. 129.*

зброї, таким чином, починалося з пуризму в науці (від лат. *purus* – чистий), тобто установки на чистоту наукового дослідження, без домішок "людського фактора". Суть пуризму в науці того часу сформулював британський філософ С. Тулмін: між світовими війнами, у період розквіту неklasичної науки, професори і старші дослідники намагалися сфокусувати свою увагу на цінності вільної сфери науки, де б вони мали свободу від будь-яких моральних зобов'язань<sup>1</sup>.

Очевидність відповідальності за втілення наукової теорії у продукти масового знищення людей активувала суспільно-політичну діяльність науковців. А. Ейнштейн, Н. Бор стали знайомими борцями за мир і роззброєння. Оприлюднення у 1955 р. Маніфесту Рассела-Ейнштейна засвідчило прагнення вчених взяти на себе та нести відповідальність за мир і роззброєння.

Із того часу наукове співтовариство активувало антропний принцип неklasичної науки як регулятивну ідею наукового пошуку. Акцентуація гуманістичного компонента у другій половині ХХ ст. засвідчила початок нового, постнеklasичного, етапу розвитку науки. Його характерною рисою стала людинорічність – гуманістична складова у справі пошуку істини. Ця складова не тільки теоретично, але і практично вийшла за рамки цінностей етично нейтральної науки. Вона актуалізувала етичний вимір наукового пошуку у зв'язку і в контексті суспільства, його долі й подальшого розвитку.

Отже, можна узагальнити таке. Етична складова наукової діяльності з'явилася на початку доби модерну, коли активно заявила про себе наука як соціокультурний феномен. Традиційно етичні норми та принципи науки охоплювали сферу особистої відповідальності науковця, який був, передусім, ученим-природодослідником. Сучасні реалії розгортання наукового поступу змушують переглянути традиційні установки і ставлять питання про соціальну відповідальність. У такій духовній атмосфері західної культури з'являється етика науки.

---

<sup>1</sup> *Toulmin S.* Can Science and Ethics Be Reconnected? Hastings Center Report. 1979. №9 (3). P. 28.

## 2. Поняття і предмет етики науки

Формування етики науки припадає на середину ХХ ст., коли розгортання науково-технічного прогресу зумовило низку нових проблем морального плану щодо розвитку науки, а також у новому світлі поставило традиційні питання відповідальності вченого.

Етичні проблеми науки усвідомлювалися поступово, мірою накопичення різного роду несприятливого досвіду, найчастіше у зв'язку із трагічними наслідками для людини, як-то:

- досвід науково-технічних помилок, що загрожували збитками, часто незворотними для здоров'я і життя людини й навколишнього середовища;

- досвід досліджень за участю людей, нерідко примусових, а якщо добровільних, то не забезпечених інформованим вибором;

- досвід військово-технічних розробок і створення нових видів озброєнь і технологій, потенційно небезпечних для здоров'я людини та довкілля.

Традиційно притаманна сфері науки моральна рефлексія з ціннісно неоднозначним питанням у середині ХХ ст. посилилася за рахунок дилемного характеру варіантів морального вибору у ній. Ідеться про те, що не вщухають дискусії щодо самої необхідності вченим брати відповідальність за негативні наслідки своєї фахової діяльності. Основні колізії подано у таких дилемах:

- наука розвивається за об'єктивною логікою, тому відмова якогось вченого від участі у потенційно небезпечних для життєдіяльності людини і/чи суспільства дослідженнях призведе до того, що його місце посяде інший вчений, який менше думатиме про потенційні небезпеки експериментів і буде більш допитливим у наукових пошуках; vs: соціальна відповідальність дозволяє уникнути негативного розвитку подій і шкідливих наслідків;

- негативні наслідки науково-технічного прогресу зумовлені не власне науковою діяльністю, а політичними й комерційними структурами, які контролюють практичне застосування результатів досліджень; vs: наука і вчені можуть відігравати соціально відповідальну роль у визначенні шляхів використання наукових досягнень;

– результати фундаментальних досліджень принципово непередбачувані, тому про соціальну відповідальність можна вести мову лише у прикладних дослідженнях; vs: при плануванні та проведенні фундаментальних досліджень необхідно передбачити й запобігати можливості негативних наслідків<sup>1</sup>.

Отже, висхідним завданням новоствореної галузі знання стало виявлення й чітка постановка етичних проблем і протиріч, що виникали у науковій діяльності, з'ясування соціальних витоків цих проблем, а також пошуки їхнього вирішення, критичний аналіз і обґрунтування етичних норм, якими реально керуються та мають керуватися вчені. Водночас такий характер постановки дослідницьких завдань перевищив наявні можливості філософського дискурсу вирішувати етичні питання, тому проблема вийшла назовні у суспільний простір, стала предметом пильної уваги громадськості. Ці об'єктивні зрушення в науці були поєднані з фактором громадськості.

Швидкий науково-технічний поступ і потужні трансформації в науці не давали підстав громадськості бути впевненою у спроможності наукового товариства адекватно вирішувати етичні проблеми, тому вона активно включилася у формулювання вимог до етичного змісту наукової діяльності та стала зацікавленою стороною у вирішенні моральних проблем фахової діяльності науковців. Наукові дослідження стають елементом державної політики. Водночас усе більшою мірою зацікавлена громадськість вимагає того, щоб наукові результати могли задовольнити запити суспільства й потреби людини.

Таким чином, **етика науки** – це прикладна етика, спрямована на вивчення та вирішення моральних проблем наукового пізнання. У проблемному полі етики науки професіонали і зацікавлена громадськість ведуть пошуки відповідей на питання щодо етичних вимірів професійної діяльності вченого, а також моральної оцінки прогресу науки та впливу наслідків наукового пізнання на життєдіяльність людства. Характер постановки пи-

---

<sup>1</sup> Юдин Б. Г. Этика науки // Энциклопедия эпистемологии и философии науки. М. : Канон +, РООИ Реабилитация, 2009. С. 1174.

тань етикою науки чітко вказує на зростання питомої ваги соціальної відповідальності науки в сучасному світі.

У межах етики науки розрізняють два напрями етичної регуляції відповідно до цільової аудиторії, які умовно називають внутрішньою та зовнішньою етикою науки. **Внутрішня етика науки** охоплює питання професійної етики вченого, його відповідальності перед науковим товариством, а також виходить на питання етичного регулювання наукової діяльності всередині наукового середовища. **Зовнішня етика науки** опікується загальними питаннями соціальної відповідальності, етичними проблемами впливу науки на життєдіяльність людства. Мірою визнання суспільно значущої небезпеки діяльності гуманітаріїв в орбіту етики науки увійшли питання стосовно діяльності науковців соціогуманітарної сфери. Хоча пріоритетним у наданні матеріалу для етичного регулювання продовжує бути природничо-наукове знання.

### 3. Етичні засади діяльності вченого

Питання внутрішньої етики науки вперше системно представив Р. Мертон у концепції етосу науки. **Етос науки** – це система норм і цінностей, яка формується і відтворюється в науковому товаристві та визнається всіма його членами на основі морального консенсусу. Мертон використав поняття "наукове товариство", що було введено в науковий обіг у 1940-х роках англійським ученим М. Полані для позначення такої спільноти науковців, яка напрацьовує ціннісно-нормативні моделі взаємодії для своїх членів.

Мертон із послідовниками протягом тривалого часу вивчали реальний стан справ етичного забезпечення у галузі науки і дійшли висновку, що члени наукового товариства самовизначаються стосовно чинників конкуренції та кооперації. Конкуренція полягає у тому, що кожен учений прагне випередити всіх своїх колег в отриманні нових наукових знань, забезпечити визнання своїх досягнень, максимізувати належну частку матеріальної підтримки саме своїх досліджень і визнання з боку колег. А кооперація засновується на розумінні, що кожен учений прагне підтримати авторитет науки у суспільстві, а отже має співро-

бітничати з колегами задля забезпечення відтворення науки майбутніми поколіннями дослідників, тобто співпрацювати з іншими науковцями в ім'я укріплення автономії науки. За Мертоном, в умовах раціональної критичної дискусії можлива свобода пошуку істини. Зasadничими нормами і принципами наукової діяльності є:

– універсалізм – незалежність результатів наукової діяльності від особистісних рис ученого. Усі досліджувані наукою явища відбуваються однаково по всьому світу, тому істинність наукових відкриттів не залежить від віку, статі, раси дослідників та їх авторитету в науковому товаристві. Універсалізм полягає у забезпеченні рівного доступу до посад і кар'єрного росту науковців незалежно від їх індивідуальних особливостей та соціального походження;

– комунізм/колективізм – доступність наукових відкриттів, які всі є спільним надбанням у тому сенсі, що здійснені у результаті наукового співробітництва і циркулювання ідей в єдиному науковому просторі. "Права власності" як такого в науці не існує, учений має інформувати колег про свої відкриття і надавати їм доступ до них. Визнання і повага з боку колег є символічною винагородою за зроблені відкриття, тому зрозумілою є підвищена увага до питань наукової першості;

– незацікавленість – первинність наукової допитливості й безкорисного пошуку істини. Імператив безкорисності в науці має таку формулу: "Вибудовуй свою діяльність так, ніби окрім осягнення істини у тебе немає ніяких інших інтересів". Американський наукознавець Б. Барбер зазначав, що дія імперативу спрямована на засудження вчених, які використовують науку як засіб досягнення фінансового успіху чи завоювання престижу поза науковим товариством;

– організований скептицизм – особиста відповідальність кожного науковця за оцінку якості роботи колег та її оприлюднення у науковому товаристві. У науковій діяльності немає недоторканості, ніхто не захищений від критичного аналізу своїх досліджень і відкриттів. Публічна критика є необхідною умовою проведення досліджень, і як така вона забезпечує науковий рівень тих досліджень та відкриттів, які пройшли випробування.

Відповідаючи на численну критику своєї концепції, пізніше Р. Мертон уточнив норми й цінності, підкресливши їхню принципову амбівалентність. Не лише суперечливість, але і гнучкість нормативно-ціннісної системи науки полягає в тому, що одночасно вчений змушений:

– якнайшвидше оприлюднювати результати своїх досліджень і прискіпливо перевіряти отримані результати перед їх публікацією;

– вбирати в себе нові наукові ідеї й водночас не наслідувати наявну моду на напрями наукових розробок;

– знати праці науковців, які проводять дослідження за схожою тематикою, але не йти сліпо запропонованими ними шляхами.

Французький соціолог П. Бурдьє вважав концепцію Мертон та його послідовників занадто спрощеною і пропонував натомість складноструктуровану схему функціонування науки зі своєрідною ціннісно-нормативною складовою. В його теорії соціальний інститут науки представлений як специфічне поле, в якому, по-перше, дослідники, що працюють у фахових організаціях і об'єднані у професійні товариства, постійно діючі наукові семінари, конференції, форуми, по-друге, навчальні заклади, які здійснюють підготовку нових кадрів, і, по-третє, наукові видання, які забезпечують циркулювання нового знання, перебувають у безперервній боротьбі за розподілення символічного капіталу галузі. **Символічний капітал** – це блага і цінності, які формуються у процесі існування поля. Обсяг символічного капіталу є тим більшим, чим довше у часі існують блага і цінності й чим більшого визнання вони дістають. Тож, включаючись у боротьбу за розподіл і присвоєння символічного капіталу, науковці, навчальні заклади та наукові видання прагнуть здобути визнання, а відповідно завоювати символічну владу і, маючи довіру в полі, промовляти від імені науки, бути її офіційним виразником.

Відповідно, кожен учений, хто бере участь у боротьбі за розподіл благ і цінностей, у конкретний період займає в полі позицію, символічний капітал якої визначається його попередніми здобутками у галузі та їх визнанням з боку колег / конкурентів. Символічний капітал науковця конституюється системою освіти

у формі престижного диплому – чим престижнішим є освітній заклад, що видав диплом, тим успішнішою буде кар'єра власника диплому. Відповідно, символічний капітал навчального закладу є тим більшим, чим більшу кількість успішних вихованців він випустив у поле. До того ж, успішні науковці публікуються у престижних періодичних виданнях, символічний капітал яких залежить від кількості успішних науковців, які є серед його авторів. Така взаємозумовленість працює на збільшення символічного капіталу основних гравців поля, що засвідчується визнанням із боку колег / конкурентів.

Успішність кар'єри науковця визначається такою єдністю складових символічного капіталу, яка приваблює студентську молодь, що, у свою чергу, готова повторювати шлях найуспішніших учених. З одного боку, таким чином відбувається вплив нових кадрів у поле. З іншого, можна констатувати, що тим самим знані науковці працюють на своє власне процвітання. Збільшення кількості бажаючих стати найуспішнішими зумовлює підвищення "плати за вхід", тобто збільшення матеріальних і символічних інвестицій у кар'єру.

Водночас стає нагальною необхідність збереження наявного статус-кво у полі. Найуспішніші науковці включаються у розробку норм і правил діяльності у сфері, які б працювали на посилення стратегій збереження установленого порядку. Це стає тим більш актуальним, чим очевиднішою є закономірність: мірою збільшення символічного капіталу найуспішніших учених, як правило, знижуються темпи продуктивності їхньої власне наукової діяльності. Невідворотність розгортання такого виду процесів накладається у часі та просторі на так само об'єктивні прагнення молодих поколінь науковців перерозподілити ресурси і змінити існуючий статус-кво. Відтак прагнення збереження наукового порядку і запуску стратегій його підриву перебувають у постійному напруженні, а їхні співвідношення у кожний момент визначає систему розподілу наявних благ і цінностей.

Функціонування такого складноструктурованого поля можливе завдяки наявності консенсусу членів наукового товариства щодо мети/цілей наукової діяльності, колективної віри в ціннісні засади, інституційних механізмів соціального й освітнього

відбору претендентів на посади, відповідної підготовки відібраних кадрів, контролю над доступом до дослідницьких ресурсів і публікацій тощо.

Р. Мертон і П. Бурдьє, показуючи ціннісно-нормативні засади діяльності наукового товариства під різними кутами зору, фактично викрили цінності внутрішньої етики науки та принципи їх функціонування. Ідеться про сферу особистої відповідальності вченого, де постають питання академічної доброчесності. Академічна доброчесність – засаднича цінність внутрішньої етики науки. За її допомогою позначають етичні цінності чесності, довіри, справедливості, поваги, відповідальності, обов'язковості, вимогливості до себе, законслухняності у науковій діяльності. Відповідно, дотримання академічної доброчесності одночасно означає нетерпимість до порушень у сфері, як-от: підробка даних, фальсифікації, плагіат, удаване співавторство, шахрайство, використання окремими учасниками колективних досліджень даних і висновків без згоди з іншими учасниками, підготовка на замовлення і/чи продаж академічних текстів, змова, дискримінація колег чи учнів тощо.

Прикладом кодифікації особистої відповідальності науковця є "Етичний кодекс вченого України", прийнятий на Загальних зборах Національної академії наук України у 2009 р. У ньому норми і принципи по-мертонівські окресленого професійного етосу вчених умонтовані у ціннісно-нормативні засади функціонування складноструктурованого поля науки, визнаного у дусі П. Бурдьє. Етичні вимоги розкриваються у визначенні вченого як:

– *дослідника*: рух у напрямі досягнення істини; утвердження принципу свободи наукової діяльності; свобода вибору напрямів дослідження, концепцій, гіпотез, парадигм, проблем та методів їхнього вирішення; засудження монополізації напрямів дослідження, прагнення до пізнання та збагачення науки і суспільства новими знаннями; протидія псевдонауці; професіоналізм, чесність, прозорість на всіх стадіях наукового дослідження; протидія конформізму в науковому товаристві; визнання морально неприпустимими діями заподіяння шкоди репутації колег, шахрайства (фабрикування та фальсифікування даних, піратства, плагіату);

– *автора*: засудження цензури, захист інтелектуальної власності, дотримання авторського права, визнання морально неприпустимими діями публікацію у ненаукових виданнях з метою досягнення першості, видавання чужого авторства за своє, віддання свого авторства на користь інших осіб;

– *викладача*: сприяння підготовці молодих учених, виховання наукової зміни, визнання принципів справедливості у роботі з молоддю, повага до учнів, доброзичливість і підтримка учнів, запобігання протекціонізму; сприяння становленню активної громадянської позиції молоді;

– *керівника*: сприяння створенню атмосфери довіри, надійності, рівності; визнання принципів об'єктивності, неупередженості оцінок інтелектуальних, моральних рис колег;

– *консультанта/експерта*: фактична обґрунтованість і достовірність під час обговорення наукових робіт, відповідальність за чесну, неупереджену й об'єктивну оцінку дисертаційних досліджень, дотримання конфіденційності, незалежності;

– *громадянина*: відповідальність перед суспільством за наслідки своєї діяльності; нетерпимість до корупції, дискримінації; право на вільне об'єднання і самоврядування<sup>1</sup>.

Таким чином, етичні засади діяльності вченого визначені нормами й цінностями, які формуються, закріплюються, визнаються і отримують подальший розвиток у науковому товаристві. Вони утворюють символічний капітал наукової сфери, боротьба за здобуття, освоєння і розподіл якого фактично і становить складноорганізовану систему безперервної взаємодії дослідників у полі науки.

#### 4. Етика і технологія

Сучасний етап розвитку наукового знання все частіше називають добою технологій. **Технологія** (від грецьк. *techne* – мистецтво, уміння; *logos* – слово, думка) – поняття багатозначне, перебуває у постійному розвитку смислів. Американський учений Я. Барбур назвав технологією застосування організованого

---

<sup>1</sup> Етичний кодекс ученого України / Бюлетень Вищої атестаційної комісії України. 2010. № 2(124).

знання для вирішення практичних завдань упорядкованими системами людей і машин. Він пояснив, що у цьому визначенні формулювання "організоване знання" дозволяє включати у зміст поняття практичний досвід і наукові теорії; "вирішення практичних завдань" відсилає до виробництва матеріальних цінностей та надання послуг; "упорядковані системи людей і машин" залучає у зміст поняття соціальні інститути, а також указує на технічне забезпечення технології<sup>1</sup>.

Місцем, де винаходяться, запроваджуються і удосконалюються технології, є лабораторія. У сучасних лабораторіях не лише ставляться експерименти, у них також навчаються нові покоління дослідників і технологів, здійснюється виробництво, а також повсякденне обслуговування технологічних продуктів. Відтак, лабораторія поступово стає осередком науково-технічного прогресу.

Особливістю технології російський учений Б. Г. Юдін назвав людиномірність. Від технології вимагається задоволення потреб людини і суспільства. Розвиток технологій найактивніше здійснюється у тих сферах, що найбільш наближені до повсякденності рядової людини: "Якщо на початку і в середині минулого століття технологічна потужність людини асоціювалася, перш за все, із циклопічними розмірами її творінь, таких, як гідроелектростанції, атомохід, крокуючий екскаватор, гігантські електронно-обчислювальні машини, то в наші дні найбільш характерні символи технічного прогресу є співмірними людині. До них належить і все те "швидко зростаюче різноманіття інформаційних технологій, що реалізується в масштабах персонального комп'ютера, і біометричні технології, що за визначенням співмасштабні людині і які сьогодні дозволяють здійснювати маніпуляції з генами людини на молекулярному рівні"<sup>2</sup>. Такі можливості лабораторій привертають увагу бізнесу, який перетворює технології на товар масового ужитку. Масовість попиту на продукцію лабораторій стимулює їх подальший розвиток та інтенсивність

---

<sup>1</sup> Барбур И. Этика в век технологии. М. : ББИ, 2001. С. 4.

<sup>2</sup> Юдин Б. Г. От гуманитарного знания к гуманитарным технологиям. Знание. Понимание. Умение. № 3. 2005. С. 138.

діяльності з виробництва товарів. Вкладаючи капітал в удосконалення лабораторій, бізнес фінансує розвиток нових технологій. Водночас, купуючи продукцію лабораторій, масовий споживач не лише компенсує витрати бізнесу, але й дає останньому можливість отримувати прибуток, який знову повертається в інвестування лабораторій і розвиток технологій.

Розвиток технологій відбувається в ціннісній системі координат. Саме їх існування, спроможності й подальші перспективи отримують протилежні етичні оцінки<sup>1</sup>. Так, захисники технологій розглядають її як благо, оскільки вона:

– уможлиблює високі життєві стандарти. Розвиток медицини і фармакології, а також підвищення якості харчування через запровадження технологічних розробок у харчовій промисловості удвічі підвищили середню тривалість життя людини у розвинених країнах. Машина звільнили людину від важкої та монотонної праці;

– надає можливості вибору. Соціальна та географічна мобільність сучасної людини робить реальним свідомий вибір роботи, зайнятості, місця проживання, що звільняє її від тиску традиційних умовностей і упереджень та сприяє тому, що кожен сам бере на себе відповідальність за здійснений вибір;

– вивільняє час. Підвищення рівня та якості життя, зменшення тривалості робочого часу й докладених фізичних зусиль на робочому місці вивільняють час для творчого розвитку людини. Можливості навчання протягом життя, заняття спортом, мистецтвом, участь у діяльності громадських організацій – ось далеко не повний список справ, в які потенційно може включатися кожен у вільний від роботи час;

– удосконалює засоби комунікацій. Технологія відкриває нові можливості спілкування і взаємодії в межах глобального світу.

Від доби модерну в західній культурі панує думка про пряму причинно-наслідкову залежність прогресу людства від науково-технічного розвитку. Сьогодні завдяки технологіям значно підвищився рівень життя багатьох людей на планеті, технології потенційно спроможні забезпечити людство їжею, житлом і ме-

---

<sup>1</sup> Барбур И. Этика в век технологии. С. 3–20.

дичним обслуговуванням. Але водночас незаперечними є і збитки, які людина завдала довкіллю, допоки отримала нинішній стан цивілізаційного розвитку. Більше того, очевидно, що потенційна можливість забезпечити все людство найнеобхіднішим, на практиці обертається збільшенням глобальної нерівності. Супротивники неконтрольованого технологічного розвитку звертають увагу на ряд проблем етичного характеру, які Я. Барбур згрупував у декілька напрямів:

– наслідки технологічного розвитку, що відтерміновані у просторі й часі. Глобальний характер спричинених технологічним розвитком екологічних проблем полягає, по-перше, у тому, що забруднення повітря, ґрунтів, води від промислових підприємств в одній частині земної кулі негативно впливають на довкілля і погіршують здоров'я населення в іншій частині планети. Заручниками ситуації стають люди, що не мають стосунку до забруднення. Це підтверджує тезу екологів, що локальні проблеми набувають глобального масштабу. По-друге, шкідливі промислові викиди можуть впливати на погіршення стану здоров'я людей не одразу, а відтерміновано – через 20–30 років. Так само дія канцерогенних речовин інколи розпочинається через чверть століття після їхнього викиду. Водночас, радіоактивні відходи нинішніх атомних електростанцій загрожуватимуть усім, хто з ними стикається, ще 10 тис. років. А наслідки запровадження генної інженерії дадуться взнаки у віддаленому майбутньому щодо якого сьогодні немає однозначних прогнозів. Отже, ми змушуємо розплачуватися за наше господарювання майбутні покоління, не спитавши їхнього дозволу на вибір, який ми для них готуємо;

– несправедливий розподіл благ і витрат. У сучасному глобальному світі зазвичай лише порівняно невелика група людей із розвинених суспільств виграє від винайдення і запровадження нових технологій. Так, шкідливі виробництва переважно винесені у бідні країни, їхня продукція дає блага споживачам і акціонерам, а тягарі у вигляді забрудненої місцевості й погіршення стану здоров'я лягають, у першу чергу, на місцеве населення. Так само біотехнології працюють переважно на подолання хвороб населення багатих країн, у той час як населення найбідні-

ших країн планети потерпає від відсутності елементарного медичного обслуговування;

– концентрація економічної та політичної влади. Технологія є не лише продуктом влади, але й її інструментом. Промислові та сільськогосподарські корпорації, які сьогодні переважно інвестують у розвиток технологій, фінансуючи політичні кампанії, "заходять" у політичну владу і надалі спрямовують економічну політику держав та наддержавних утворень на свою користь;

– маніпулювання у соціальній сфері. виправдовуючи прагненням прогресу споживацьке ставлення до світу, людина збіднює індивідуальний і суспільний простір свого буття. Оточуючи себе гаджетами, вона сама перетворюється на машину з обробки інформації. Втручаючись у генетичний код тварин, вона привчається бачити в живій істоті предмет споживання. Усе сильнішими є голоси тих, хто вважає, що прогрес медицини у лікуванні генетичних хвороб слід спрямувати на переконструювання самих людей. Прагнучи необмеженої влади над світом, людина втрачає смиренне ставлення до природи і повагу до неї;

– переорієнтація технології. Розповсюджену сьогодні віру в технологічний детермінізм критики технології розвінчують обґрунтованою тезою про залежність технології від рішень, які приймають певні особи в урядах, міжнародних політичних структурах і корпораціях. Однак попри владу державних, міжнародних і корпоративних структур громадяни демократичного суспільства можуть впливати на державну політику шляхом виборів, через суди, роботу в громадських організаціях тощо. Слід здійснити перестановку пріоритетів у дослідженнях, переорієнтувати технологію з військово-промислового комплексу та виробництва предметів розкоші на подолання абсолютної бідності й голоду у світі шляхом організації потужної міжнародної співпраці у справі сталого розвитку;

– нові ціннісні пріоритети. Свого часу католицький гуманіст К. Войтила (Папа Іван Павло II) говорив, що серйозність екологічної кризи прямо вказує на глибину моральної кризи людства<sup>1</sup>. Відтак, пошук виходу із ситуації, що склалася, має

---

<sup>1</sup> Цит. за: Гор А. Земля у рівновазі: Екологія і людський дух. К. : Інтелсфера, 2001. С. 262.

поєднуватися із визнанням необхідності зміни ціннісних пріоритетів. Я. Барбур був релігійним мислителем, тому його пошуки проходили у площині християнської традиції. Він пропонував опертися на біблійну традицію у формуванні нової системи ціннісних координат і акцентувати повагу до всього живого, дбайливе ставлення до ресурсів, рівноправний доступ до них та їх справедливий розподіл. "Глобальних ресурсів достатньо для задоволення будь-якої потреби, але не будь-якої забаганки"<sup>1</sup>. До ціннісних пріоритетів Барбур відносив і задоволення від праці, що уможлиблюється через гуманізацію умов праці, участь у прийнятті рішень, пов'язаних із працею, і можливість творчості на робочому місці.

Примітно, що перші чотири напрями, визначені Барбуром, фіксують наявний етичний фон у галузі сучасних технологій, а останні два містять модус належності, указують, що саме слід міняти, як зрушити наявний порядок речей у нашому ставленні до технологій.

Окреслений вище стан справ стосується в першу чергу технологій у сфері матеріального виробництва. Сьогодні, із поширенням технологій на сферу духовного виробництва, варто вказати і на специфіку гуманітарних технологій та їх ціннісно-нормативне забезпечення. Російська дослідниця Л. О. Громова називає **гуманітарними технологіями** дослідницькі, аналітичні, інформаційні, організаційні алгоритмізовані дії, спрямовані на розвиток особистості та створення умов для цього. На відміну від технологій у сфері матеріального виробництва гуманітарні технології спрямовані на духовний розвиток самої людини, а не на задоволення її потреб.

Специфікою гуманітарних технологій є управління змінами, тому наукове знання в них стає технологічним, а діяльнісний підхід домінує над знанневим. Інструментом змін є проектне мислення, у результаті якого розроблюється певна програма дій. Методологічну основу для цього Громова вбачає у доробку радянського методолога Г. П. Щедровицького, який запропонував алгоритм вирішення проблемних ситуацій у гуманітарній сфері:

---

<sup>1</sup> Барбур И. Этика в век технологии. С. XX.

концентрація уваги на проблемі; опис на її основі існуючого знання, сприйняття цих знань як проєкції реальної проблемної ситуації; моделювання існуючої ситуації; її замір і надання нових форм (модель-конфігуратор); консолідація всіх видів старого і нового знання; розробка на її основі план-карти майбутніх дій; пошук нових, специфічних знань, що не суперечать отриманим попередньо; вирішення проблемної ситуації<sup>1</sup>.

Оскільки гуманітарні технології сьогодні усвідомлюються як дієвий інструмент впливу на людину, учені вже активно починають осмислювати етичні проблеми, що виникають у ході їх розвитку і застосування на практиці. Оскільки об'єктом гуманітарних технологій є духовний світ людини, то вони мають бути для неї безпечними. Це основна етична вимога. Серед принципів, які можуть застосовуватися для забезпечення етичної регламентації в галузі, у першу чергу варті уваги ті, що вже є дієвими у суміжних сферах. Ідеться про принцип сприяння самореалізації людини, принцип незаподіяння шкоди в ході чи в результаті цієї діяльності на основі принципу застережності (вимога у прийнятті рішень у першу чергу брати до уваги найнебезпечніші варіанти розвитку подій). Подальша робота у цьому напрямі вимагає уваги гуманітаріїв щодо визначення етичних принципів дії гуманітарних технологій.

Розвиток технологій сьогодні провокує більше питань, ніж пропонує адекватних рішень. Реальна відповідь стосовно ціннісних пріоритетів допоки залишається у руслі загальнолюдських цінностей, що, за великим рахунком, є неспівмірним глобальним викликом і часто суперечить рішенням, які приймаються сьогодні у глобальному світі.

## **5. Соціальна відповідальність науковця**

Проблематика соціальної відповідальності утворює так звану зовнішню етику науки і опікується, як очевидно з назви, взаємовідносинами вченого/наукового товариства та суспільства технологічної доби.

---

<sup>1</sup> Громова Л. А. *Етика управління: учеб.-метод. пособ.* СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2007. С. 19–23.

Характерною ознакою технологічної доби, на думку німецького соціолога У. Бека, є ризики. Більше того, він схильний називати сучасний світ "суспільством ризику", оскільки ризики були породжені саме технологією. У найзагальнішому значенні ризику – це вірогідність небезпечних подій. Небезпечні для життя, здоров'я і благополуччя людини події відбувалися від початку власне людського життя, але, як зазначав Бек, у доіндустріальному світі такі події сприймалися як випадковості та вважалися долею чи волею Бога (богів). Ризику відрізняються від випадковостей саме техногенністю – вони з'являються у процесі становлення і розвитку індустріальної цивілізації. "Ризику – це систематично обумовлені, статистично описувані та в цьому сенсі передбачувані види подій, які можуть бути таким чином підпорядковані надіндивідуальним і політичним правилам визнання, компенсації й ухилення"<sup>1</sup>. Передбачуваність, прогнозованість побічного ефекту розвитку в добу технологій зумовлює їх урахування при прийнятті рішень на глобальному рівні. Водночас, на сучасному етапі розвитку технологій ми все частіше стаємо свідками неконтрольованості наслідків техногенних чинників. Рівень техногенних випадковостей та інтенсивність їх появи і виявів змушують наукове товариство та громадськість у цілому розглядати проблему відповідальності вченого з урахуванням актуальних і потенційних впливів його фахової діяльності на життя суспільства. У суспільстві ризику чітко виявилась необхідність прояснення соціальної відповідальності тих, хто проводить науково-технічну діяльність, і було поставлено питання про колективну відповідальність наукового товариства.

Одна з перших ініціатив щодо соціальної відповідальності мала місце у 1955 р. на конференції у м. Пагуоші (Канада), на якій усесвітньо відомі науковці ініціювали рух за мир, роззброєння, міжнародну безпеку і співробітництво (Пагуошський рух). Виступаючи як приватні особи, а не як представники країн чи

---

<sup>1</sup> *Beck U.* From Industrial Society to the Risk Society: Questions of Survival, Social Structure and Ecological Environment. Theory Culture Society. 1992. № 9. P. 99.

державних структур, учені об'єднали зусилля для пошуку оптимальних рішень стосовно питань контролю над озброєннями, скорочення арсеналів ядерної, хімічної та біологічної зброї, сталий розвиток, міжнародне наукове співробітництво. Невідворотне наближення планетарної катастрофи примусило їх усвідомити відповідальність за майбутнє світу.

Очевидною є загальна тенденція – ціннісно-нормативне забезпечення контролю з боку професійних і суспільних організацій над спрямованістю та змістом наукових досліджень. Надалі соціальна відповідальність була конкретизована у низці міжнародних нормативних документів. У них ідеться про дотримання застережності щодо вірогідних несприятливих гуманітарних, соціальних та екологічних наслідків науково-технічної діяльності; забезпечення прозорості методології й результатів наукових досліджень як для наукового товариства, так і для широкої громадськості; відкритість стосовно внутрішньодисциплінарної та міждисциплінарної взаємодії; сприяння поширенню науково-технічних знань на благо суспільства<sup>1</sup>.

Постає питання про співвіднесення локального і глобального рівнів соціальної відповідальності. Так, позиція науковця формується в рамках, окреслених ЮНЕСКО в "Рекомендаціях про статус науково-дослідних працівників" ще у 1974 р. Даючи рекомендації країнам-учасницям, ЮНЕСКО закликала їх сприяти тому, щоб учені розглядали свою працю з позиції служіння своїм співвітчизникам і людству в цілому.

Як зазначав філософ Г. Йонас, до сьогодні етиці було достатньо зосереджуватися на етичних вимірах актуального вчинку, при здійсненні якого має бути забезпечене право ближнього. Однак у добу технологій етичні судження виносяться стосовно дій, особливостями яких є, по-перше, безпрецедентний причинно-наслідковий зв'язок із майбутнім, та, по-друге, ні з чим незіставні за масштабом і часто незворотні за характером наслідки дій. Йонас запропонував відійти від традиційної орієнтованої на

---

<sup>1</sup> Об этических принципах научной деятельности: Аналитический обзор и Проект Декларации для государств-участников СНГ. СПб. : Изд-во НИИЭМ им. Пастера, 2011. С. 33.

минуле відповідальності й зосередити увагу на відповідальності, орієнтованій на майбутнє, тобто на запобіжній відповідальності. Ідеться про те, що чим більшими є ризики у ході дослідницького сценарію, тим ретельніше вчений має перевіряти вірогідність такого виду наслідків реальних дій і відповідати за ці наслідки. Уперше було сформульовано обов'язок щодо майбутнього, поставлені питання про необхідність мати уявлення про можливі віддалені наслідки подій, які нині спричиняє людина, і про відмову від дій, наслідки яких можуть загрожувати майбутньому існуванню людства.

Усвідомлюючи унікальність обставин, в яких опинилося людство у техногенну добу, Йонас запропонував новий імператив: "Чини так, щоб наслідки твоєї діяльності узгоджувалися з продовженням автентичного людського життя на землі". Опікуючись ясністю формулювань та універсальним характером імперативу, Йонас дав і його негативну формулу: "Чини так, щоб наслідки твоєї діяльності не були руйнівними для майбутньої можливості такого життя"<sup>1</sup>.

У світлі таким чином поставленої проблематики соціальної відповідальності актуалізується питання колективної відповідальності. Чи можливо розглядати наукове товариство як морального суб'єкта, який несе колективну відповідальність.

У політичній філософії та соціальній етиці минулого століття питання щодо колективної відповідальності було унеможливлене категоричним утвердженням принципу особистої відповідальності. Філософ Г. Арендт у відомій сентенції зазначала: "Коли всі чи майже винні всі, не винен ніхто"<sup>2</sup>. Визнавши колектив учених, а тим більше все наукове товариство моральним суб'єктом, людство відкриває дорогу індивідуальній безвідповідальності кожного вченого.

Однак сьогодні значно посилюється роль організацій/корпорацій, розширюються їхні функції та сфери діяльності. Ще

---

<sup>1</sup> *Йонас Г.* Принцип відповідальності. У пошуках етики для технологічної цивілізації. К. : Лібра, 2001. С. 27–28.

<sup>2</sup> *Арендт Х.* Банальність зла. Ейхман в Іерусалиме. М. : Изд-во "Европа", 2008. С. 413.

у 1970-ті роки соціолог Д. Белл писав про те, що соціальною одиницею нового (постіндустріального) суспільства стає не окремих індивід, а організація. Сьогодні вже очевидно, що збільшилася частка професійної діяльності в загальних обсягах життя суспільства. У таких умовах усе частіше говорять про оцінку діяльності організації як колективного суб'єкта. Однак наукове товариство й дослідницька організація – різнопорядкові величини. Тільки остання може бути формально представлена як єдине ціле. І лише такий колектив науковців можна розглядати як суб'єкта сукупної (тобто нерозділеної, спільної) колективної відповідальності. Головним чинником діяльності дослідницької організації є "колективна інтенціональність", яка дозволяє говорити про колектив установи як самостійний суб'єкт зобов'язання та який відповідає за прийняття рішень.

Американський учений А. Корлетт, який займався питаннями колективної відповідальності, зазначав, що "рішення може вважатися колективно прийнятим лише в тому випадку, якщо кожен індивід, який входить до складу конкретного цілого, має на нього вплив чи хоча б володіє реальним правом вплинути на нього. Другою, додатковою умовою, що легітимізує відповідальність корпоративних колективів, є атмосфера гласності й публічності, яка не дозволяє демократичним процедурам перетворитися на чисту формальність"<sup>1</sup>. Умовою можливості колективної відповідальності є демократичність інститутів суспільства. Так, Рекомендації ЮНЕСКО вказують, що в наукових організаціях слід створювати умови для того, щоб учені мали можливість працювати в дусі інтелектуальної свободи, могли розвивати і захищати наукову істину в тому вигляді, як вони її розуміють у руслі гуманних цілей досліджень. Така свобода і демократичність наукового колективу може сприяти прийняттю колективних рішень із урахуванням позицій окремих його членів. А такий стан справ сам по собі є аргументом на користь колективної відповідальності.

---

<sup>1</sup> Цит. за: *Прокофьев А. В.* Справедливость и ответственность: социально-этические проблемы в философии морали. Тула: Изд-во ТГПУ, 2006. С. 165.

Таким чином, у сучасному суспільстві ризику розвивається постнекласичний тип наукової раціональності та починають формуватися ціннісні установки, які включають людиномірність, соціальну відповідальність поряд із цінностями свободи наукового пошуку, наукової чесності, що становлять особисту відповідальність ученого. Для вченого в суспільстві ризику актуалізується етична складова наукового пошуку, що являє собою стереоскопічне, трьохмірне розуміння відповідальності. Грані особистої, соціальної та колективної відповідальності є рухливими, їхня постійна проблематизація у світлі нових ризиків і випадковостей прирікають ученого на постійний моральний вибір і життя в горизонті етики.

### Контрольні запитання

1. Коротко охарактеризуйте етичний зміст місії вченого на кожному з етапів розвитку наукового знання.
2. Окресліть колізії щодо моральної відповідальності вченого за свою діяльність.
3. Чи може людиномірність бути принципом розвитку науки? До яких суспільно значущих наслідків має привести установка на відповідальність учених за результати своїх досліджень?
4. Визначте питання, вирішенням яких займається етика науки.
5. Визначте проблемне поле внутрішньої та зовнішньої етики науки.
6. Які питання наукових досліджень середовища потрапляють у поле зору громадськості сьогодні? Якими є можливі шляхи вирішення наявних проблем? Якою може бути роль громадськості у цих процесах?
7. Що таке етос науки? Назвіть його засадничі складові.
8. Що таке символічний капітал? Назвіть його складові у галузі етики.
9. Окресліть основні напрями етичних вимог "Етичного кодексу вченого України".
10. Назвіть етичні аргументи захисників технології та її критиків. Хто, на вашу думку, є більш переконливим? Поясніть свою відповідь.
11. У чому полягає етична небезпека гуманітарних технологій?
12. Чому У. Бек назвав сучасний світ "суспільством ризику"?
13. Чому сучасність потребує нового морального імперативу? Чим імператив Г. Йонаса може бути корисним сучасній людині?
14. Визначте сферу особистої, соціальної та колективної відповідальності у сфері науки.

## Рекомендована література

1. Агацци Э. Моральное измерение науки и техники / Э. Агацци ; пер. с англ. И. Борисовой. – М. : Московский философский фонд, 1998. – С. 52–64, 156–241.
2. Барбур И. Этика в век технологии / И. Барбур ; пер. с англ. А. Киселева. – М. : ББИ, 2001. – 380 с.
3. Бурдые П. Поле науки / П. Бурдые // Бурдые П. Социальное пространство: поля и практики ; пер. с фр. / под ред. Н. А. Шматко. – М. : ИЭС ; СПб.: Алетейя, 2005. – С. 473–517.
4. Громова Л. А. Этика управления: учеб.-метод. пособ. / Л. А. Громова. – СПб. : Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2007. – 183 с.
5. Декларация о науке и использовании научных знаний [Электронный ресурс]. – Будапешт, 1999. – Режим доступа : [http://www.unesco.org/science/wcs/declaration\\_r.pdf](http://www.unesco.org/science/wcs/declaration_r.pdf).
6. Етичний кодекс ученого України / Бюлетень Вищої атестаційної комісії України. – 2010. – № 2(124).– С. 2–5.
7. Об этических принципах научной деятельности: Аналит. обзор и Проект Декларации для государств-участников СНГ / Р. Г. Апресян, О. Н. Кубарь, Б. Г. Юдин. – СПб. : Изд-во НИИЭМ им. Пастера, 2011. – 36 с.
8. Рекомендации об этических принципах научной деятельности: Аналитический обзор и Проект Декларации о статусе научно-исследовательских работников // Акты Генеральной конференции. XVIII сессия. Париж, 17.10–23.11. 1974. – Т. 1: Резолюции. Париж : ЮНЕСКО, 1975. – С. 187–188.
9. Степин В. С. Научное познание и ценности техногенной цивилизации / В. С. Степин // Вопросы философии. – 1989. – № 10. – С. 3–18.
10. Юдин Б. Г. От гуманитарного знания к гуманитарным технологиям / Б. Г. Юдин // Знание. Понимание. Умение. – № 3. – 2005. – С. 129–138.

## РОЗДІЛ 11

### БІОМЕДИЧНА ЕТИКА: ПРОФЕСІЙНИЙ ЗРІЗ

1. Із історії становлення.
2. Предмет та основні принципи біомедичної етики.
3. Сучасні проблеми у сфері біомедичних досліджень: етичний аспект.

Неймовірні успіхи сучасних біологічних досліджень та розвинені на їх основі технології мають неоднозначні наслідки в різноманітних аспектах: екологічному, економічному, політичному, правовому, соціальному й етичному. Адже все, що здійснюється сьогодні за допомогою біотехнологічного потенціалу, змушує нас звертати доволі прискіпливу увагу на їх використання щодо конфліктогенності в сучасному світі для досягнення різноманітних індивідуальних, корпоративних та національних інтересів.

Адже дослідження живого світу землі широко використовуються в медицині, фармакології, тваринництві, рослинництві, селекціонуванні та інших сферах. Усі ці дослідження в різноманітні періоди розвитку людської цивілізації допомагали не лише у прогнозуванні природних катаклізмів і катастроф, а також у становленні етичних норм, моральних принципів діяльності й поведінки у сфері біологічних, медичних та інших досліджень. Згадаймо найвідоміших біологів-дослідників, лікарів і натуралістів, які були знавцями природничої історії: К. Ліней – лікар, Г. Мендель – монах і настоятель монастиря, Ч. Дарвін – поважна людина без визначених занять, Л. Пастер – хімік, М. Вавілов, Ж. Ламарк, І. Павлов та інші, яких сучасні професіонали (біологи, хіміки, медики) поважають як класиків наукового знання, що заклали підґрунтя для різних напрямів біологічної думки.

#### **1. Із історії становлення**

У розгляді даного питання повернемося в історію давнього світу та до пошуків, що ґрунтувалися на практичному досвіді народів і одночасно міфологічно-релігійних вірувань. Адже на

кожному етапі історико-культурного розвитку, як на рівні теорії, так і практики існує взаємозв'язок будь-якого знання з ціннісно-світоглядними уявленнями того чи іншого періоду.

Ще в давні часи існували своєрідні ритуали, клятви (Давня Греція, Давній Єгипет, Індія і т. д.), що містили основні моральні норми поведінки професіонала. Прикладом є давньоєгипетський манускрипт, що датується III тис. до н. е., де серед різноманітних вимог до працівника вказується на необхідність добросовісного та якісного виконання своїх обов'язків<sup>1</sup>. Загальновідомим фактом є те, що саме в медицині вперше виникають уявлення про незаподіяння шкоди, довіру, обов'язок, що поступово перетворювалися на вимоги кодексів, установи професійних цехів, які містили специфічні відомості, опис рецептів і технологій та обов'язково моральні зобов'язання й заборони для професіоналів. Яскравим прикладом є клятва лікарів-асклепіадів Давньої Греції, де наголошується на професійних обов'язках медиків та обґрунтовується розуміння лікарської таємниці: "...Щоб не судилося бачити або чути при моїй лікарській діяльності... про це я буду берегти мовчання і вважати таємницею, що не підлягає розголошенню...". Адже ще Арістотель звертав увагу, що серед багатьох, хто має стосунок до медицини, є три типи людей: практикуючий лікар, творчий дослідник, що знайомить зі своїми висновками, та просто освічена в медицині людина, додаючи при цьому, що подібне ділення існує в будь-якій сфері діяльності, яка в цілому дає розуміння того, що в давньому світі професіоналізм пов'язувався з освіченістю та шириною кругозору.

Або знаменита клятва Гіппократа, яка в першу чергу розумілася як діяльність, що має глибокий, як сакральний, так і моральний смисл. Так, до сьогодні збереглася велика колекція медичних праць – 73 рукописи, які називають "Гіппократовим збірником", який на думку багатьох дослідників є зібранням рукописів різних учених. Ця клятва є відображенням медичної моралі, а також такі праці, як "Закон", "Про мистецтво",

---

<sup>1</sup> Очерк истории этики / под ред. Б. А. Чагина. М. : Мысль, 1969. С. 21.

"Про благопристойну поведінку", "Настанови", що тією чи іншою мірою показують важливість виховання відповідних моральних якостей лікаря, таких, як відповідальність, справедливість і націленість на благо іншого. Так, ще у трактаті "Про благочинну поведінку" Гіппократ наголошував на мудрості, яку потрібно перенести в медицину (адже все, що піддається пошуку в мудрості, є і в медицині, – це презирство до грошей, совісність, скромність, повага, судження, рішучість, знання про все, що є корисне і необхідне для життя, відразу до пороків, відкидання страху перед богами тощо.

Так, видатний давньогрецький філософ Платон у своїх працях, хоч і визнавав значення медицини як окремої галузі знання, усе ж відводив їй практичну роль у контексті підтримки здоров'я для належного соціального устрою (як, напр., здоровий клімат у суспільстві, а також принципи евгеніки, де право на життя отримували лише здорові люди). До речі, схожих поглядів дотримувався і Арістотель у "Політиці", вважаючи, що тіло має бути придатним для діяльності вільнонароджених людей, а стосовно виросування новонароджених дітей і відмови, то потрібен закон, що передбачає заборону виросування калік. Таким чином, теоретики та практики античності концентрували свою увагу на фізичній, тілесній складовій людської природи, хоча й був істотний прогрес у виділенні медицини в самостійну галузь, усе ж дослідження були вузькоспеціалізованими (Герофіл, Еразістрат, Аскеліад, Гален відомі своїми науковими трактатами у фізіологічній сфері, а Цельс утворив енциклопедичний збір медичних знань античності).

Цікавим зібранням наукових біомедичних знань із елементами міфології, релігії, філософії, а також із моральними та юридичними приписами є культурна спадщина Індії, яка характеризується синкретизмом і містить різноманітні шляхи досягнення й духовного освоєння людиною світу, що представлено у священних книгах "Рігведі", "Самаведі", "Яджурведі", "Атрхарва-веді", які набувають особливого характеру у "вченні про довге життя" – "Аюрведі". Своєрідною родзин-

кою тут є те, що біомедичні погляди ґрунтуються на світоглядних та філософських положеннях, як "вчення про п'ять стихій" (земля, вода, вогонь, повітря, ефір), так і вчення про "три природні субстанції". Усі вони обов'язково містять етичні приписи. Яскравим прикладом і, можливо, деяким аналогом "Клятви Гіппократа" стала "Присяга Ініціації" із "Чарака-Самхіти", що входить до Аюрведи. Потрібно звернути увагу на те, що розвиток релігійно-філософських напрямів (брахманізм, буддизм, джайнізм) містили матеріально-вітальні потреби людини, її здоров'я – не виступаючи самоціллю, але одночасно фізична довершеність була однією з умов у досягненні вищого стану душі. (Це в подальшому стало підґрунтям для напрацювання різноманітних засобів в удосконаленні тілесної природи людини, наприклад гімнастика, йога, хатхайога і т. п., в основі яких лежать філософські доктрини, духовна довершеність, містичне злиття душі з Богом, набуття надлюдських знань).

Так, однією із характерних ознак китайської філософії та медицини є людина, що розглядається як мікрокосмос і служить підґрунтям для детального та скрупульозного аналізу в її побудові з макрокосмосом. В основі лежить космогонічна концепція існування двох суперечностей – "їнь та янь", та першопочаткової енергії "ці". За давньокитайськими уявленнями, саме взаємодія "їнь" та "янь" народжує рух у світі та п'яти елементів: воду, вогонь, дерево, землю і метал. Саме ці першопочатки є основою всіх речей та послідовними станами природи. Уявлення про мікрокосм отримало свій розвиток і на Заході в пізньоантичну добу та інтерпретувалося як відображення людини і Всесвіту саме в духовному плані. Окрім того, спостерігається більш різке розмежування між способами пізнання (міф, релігія, філософія, наука, мистецтво) та відокремленою практикою.

Християнське Середньовіччя виділяє три субстанції людської істоти: тіло, душа та дух, виділяючи відповідно три роди хвороб – тілесні, духовні та душевні, указуючи на взаємозалежності між ними. Окрім того, моральні уявлення про

медичну діяльність і правила поведінки Середньовіччя переосмислюються в контексті християнських цінностей (любов до ближнього, співчуття, милосердя), що знайшло своє відображення у створенні притулків при монастирях, перших медичних шкіл тощо (кінець IX ст., м. Салерно, Італія), своєрідним відродженням гіппократівської традиції, яку в подальшому стали називати "Гіппократова община".

У контексті цього питання не можна не звернути увагу на відомого вченого арабського Середньовіччя Ібн Сіну (Авіценну) (980–1037), який написав близько 400 робіт із різноманітних сфер знання, але в "Канолах медицини" особливу увагу звернув саме на етичну складову медичної етики – нешкодження та блага для іншого.

Епоха Відродження ставить акценти на розумово-тілесній природі людини, що сприяло розвитку анатомічних знань, а діяльність реформатора Парацельса (1493–1541) ґрунтувалася на дослідженні синтезу досягнень у фізиці, хімії, фізіології, філософії та теології. Він уперше звернув увагу на людину як мікрокосм як у тілесному, так і в духовному аспекті, а етичні погляди Парацельса стосовно діяльності ґрунтувалися на принципі "Роби добро".

Новий час став відправною точкою у введенні критеріїв точності й достовірності в наукове знання (науково-методологічні принципи напрацьовані Р. Декартом), а сам Р. Декарт займався проблемами анатомії та фізіології, проводив різноманітні експерименти, досліджуючи будову й функціонування організму людини і тварини. Видатний діяч науки і філософії Ф. Бекон у своїй критиці тогочасної медицини також наголошував на створенні наукової бази для правильного розуміння здоров'я та хвороб, де основними цінностями виступали збереження здоров'я, лікування і продовження життя. До речі, саме Бекон увів термін "евтаназія", який набагато пізніше став одним із центральних у дискусіях у біомедицині.

В епоху Просвітництва (XVIII ст.) відомий шотландський філософ та лікар Д. Грегорі (1724–1783) прагнув створити єдину етичну систему медичної діяльності, що переважно

базувалася на моральній філософії шотландського філософа Д. Юма<sup>1</sup> (1711–1776) щодо морального почуття. Так, досліджуючи проблему взаємовідношень лікаря і пацієнта, у праці "Лекції про обов'язки та кваліфікації лікаря" дослідник доходить висновку, що він (лікар) має розвивати в собі особливу "чуттєвість серця", співчувати, співпереживати іншому (пацієнту). Ще однією рисою Просвітництва стало відображення механістичних поглядів, що знайшли своє втілення у працях відомого французького філософа та лікаря Ж. Ламетрі (1709–1751) (напр., "Людина-машина"), акцентуючи увагу на людському тілі – як живого відображення неперервного руху і одночасно він одним із перших дослідників висловлює ідею щодо еволюції органічного світу від простих істот до складних, що розповсюджувалася і на людину.

Тому для європейської, як і для сучасної медицини, велике значення мають фундаментальні принципи, що закладені ще в давнину (учень мав обов'язок поважати свого вчителя, сповідувати аскетизм і в разі потреби піти на самопожертву, ставити потреби іншого (пацієнта) вище своїх власних інтересів, звільнитися від ненависті, корисності, хитрості, зберігати професійні таємниці і т. п.), багато з яких є актуальними і на сьогодні. Етичні погляди "Гіппократового збірника" суттєво вплинули на подальше формування медичної етики в Європі, а клятва стала першим зібранням правил поведінки лікаря, на основі якої в подальшому відбувалися різноманітні обговорення проблем медицини й медичної етики і формування сучасного розуміння біоетики.

Ці проблеми знайшли своє відображення у книзі "Медична етика" англійського терапевта Томаса Персіваля (1740–1804) на початку ХХ ст., яка в подальшому значно вплинула на

---

<sup>1</sup> Шотландський філософ, історик і дипломат Девід Юм (1711–1776). Завдання філософії, за Юмом, дослідження відчуттів і сприймань та з'ясування тих відносин, що встановлюються між ними в людській свідомості, представлені в роботах "Трактат про людську природу, або "Спроба застосувати на досвіді метод міркування до моральних предметів", "Дослідження про людське пізнання".

прийняття "Етичного кодексу" Американською медичною асоціацією. Також етичні аспекти у професійній діяльності лікарів, фармацевтів та медичних сестер (засновницею вважається Флоренс Найтгейл, Велика Британія) набули особливого розуміння й необхідності розвитку моральних якостей особистості та професіонала.

Розвиток медичної етики в ХХ ст. спонукав через різноманітні дискусії, дебати формування цілісного уявлення про моральні норми та цінності у сфері медичної діяльності, що остаточно виявилось у прийнятті міжнародних кодексів (напр., Женевська декларація (1948), Міжнародний кодекс медичної етики (1949), Міжнародний етичний кодекс медичної сестри (1953) тощо). 60-ті рр. ХХ ст. узагалі стали революційними як у медицині, так і в медичній практиці та пов'язані насамперед із неймовірно бурхливим розвитком медичних технологій, що привернуло до себе увагу не лише філософії, а й інших сфер наукового знання та практики. Це було пов'язано з неймовірною кількістю причин, одна з головних – вихід поза межі як природного, так і людського світу, що створювали нові небачені й нечувані до цього моральні дилеми. Прикладом є новітні напрями генетики – геноміка та протеїноміка, клітинна біологія (механізми рецепції, фузії, трансмембранний перенос); молекулярна імунологія, розшифровані механізми клітинної кооперації, імунної системи; прогресивними напрямками стали фармакологія, комп'ютерні методи синтезу лікувальних препаратів (це характеризує активне втілення наукового знання в клінічну медицину); розвиток реаніматології та анестезіології, що стало поштовхом до появи нових ланок сучасної хірургії – серцевої, судинної, пластичної; розроблено методи імуномодуляції, гемодіалізу та інші методи очищення організму і т. п.), які розширюють можливості медицини. Адже ці технології уможливають підтримувати життєві процеси в тілі людини, дозволяють боротися зі спадковими хворобами, а також змінювати, модифікувати саму природу людини. Окрім матеріальних питань забезпечення самого лікування, виникла проблема захисту прав людини, гідності людини, справедливості, відповідальності і т. п.

Сучасна біомедицина задає абсолютно нові ракурси в дослідженні людини, обґрунтувавши медичні можливості зміни тілесної природи й розширюючи межі рефлексії. У рамках традиційної біомедичної етики напрацьовані принципи і норми, що виступають регуляторами як у професійній сфері, так і в суспільному житті. Адже прогрес біомедичного знання та втілення у практику новітніх технологій породжує ситуації, які не мають однозначної відповіді й потребують моральної оцінки і головне – своєрідного морального контролю, розробляючи сучасне морально-етичне забезпечення біологічної, медичної науки та практики, захищаючи фундаментальні цінності людини – життя людини та вільного вибору.

Таким чином, біомедичний дискурс із властивою йому парадоксальністю та інноваційністю акумулює в собі міждисциплінарність, новими етичними стандартами стрімко входить у різноманітні галузі знання, діяльність та культуру.

## **2. Предмет і основні принципи біомедичної етики**

З огляду на історичний розвиток лікарської етики й динамічні взаємовідносини лікаря та пацієнта, що розвиваються, виникають абсолютно інші проблеми, що зачіпають інтереси обох (лікаря і пацієнта). Окрім того, смисл інтересів не завжди є однаковим для різноманітних суспільств, а залежить від традицій, етичних та правових норм, конфесій тощо. Зазначимо, що історично професійно-етичні норми сформувалися, передусім, у тих сферах, які стосуються насамперед цінності життя, здоров'я, свободи людини. Саме ці проблеми призвели до потреби створення нової сфери знання, що поєднувала б у собі різноманітні науки та напрями. Тому внаслідок закону природного розвитку в ХХ ст. у медицині виникає сучасна форма вчення, якою виступає біомедична етика, яка пов'язує науково-практичну діяльність і моральність як умови виживання сучасної цивілізації.

На сьогодні біомедична етика охоплює різноманітні сфери людської діяльності. Насамперед, це проблеми ціннісного аспекту характерні для кожної професійної діяльності, що спрямовані на Інше живе; проблеми, пов'язані з біомедичними дослід-

женнями; проблеми, що виникають у соціокультурному просторі й пов'язані з охороною здоров'я і т. п. Це певним чином впливає на чітке виокремлення предмета дослідження біомедичної етики, адже в науковому вимірі (як у вітчизняному, так і зарубіжному) є знанням, що постійно розширює діапазон предметної площини. Тобто медична етика за багатотисячну історію свого розвитку напрацювала певні етичні норми, правила і цінності (медична деонтологія) і зайняла превалююче місце в системі біомедичних знань. Із розвитком суспільства медицина вийшла на абсолютно новий рівень, де дослідження і діяльність спеціалістів як у сфері медицини, так і біології зачіпають життєві цінності людини, вимагаючи певної оцінки з позиції моралі стосовно проблеми життя і смерті, права, справедливості, що сприяло виникненню нової галузі знання – біоетики (біомедична етика та біоетика часто розглядаються як тотожні). Одночасно в контексті біомедичних напрямів актуалізується ще один – екологічна етика як відповідь на глобальну екологічну кризу, що розглядає проблеми відношення до всього Іншого Живого.

Так, на думку білоруських дослідників Т. Мішаткіної та Я. Яскевич, спільні сфери впливу даних напрямів усе ж дозволяють визначити їхню сутність, специфіку та ієрархію: "Біоетика – орієнтована на напрацювання та установа моральнісно-розуміючого відношення до Життя взагалі та благоговіння перед життям; ... біомедична етика – галузь знань, предметом якої виступає моральнісне ставлення суспільства в цілому і професіоналів – медиків і біологів до людини, її життя, здоров'я, смерті, як у процесі лікування, так і дослідження; ... медична етика – професійна етика, яка містить традиційні установки медичної деонтології, але не зводиться до неї, піднімаючись на новий рівень осмислення етичних проблем, що виникають у ході медичних маніпуляцій та взаємовідносин "лікар-пацієнт", що все ж указує на певні відмінності"<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Биомедицинская этика : слов.-справ. / Т. В. Мишаткина, Я. С. Яскевич, С. Д. Денисов и др.; под ред. Т. В. Мишаткиной. Минск : БГЭУ, 2007. С. 6.

Відомі дослідники Б. Юдін та П. Тищенко зазначають, що "біоетика (біомедична етика) – галузь науки, яка формується на межі медичної етики та етики науки; міждисциплінарна галузь досліджень і експертизи, предметом якої є ціннісна проблематика, що стосується лікаря й пацієнта, а також етичні проблеми, що виникають у біомедичних дослідженнях та в науках про поведінку, зокрема при експериментуванні на людині, ... пов'язані з розподілом ресурсів на охорону здоров'я та медичну допомогу"<sup>1</sup>.

Різниця між біомедичною етикою і традиційною медичною, на думку С. Денисової та Я. Яскевич, полягає в тому, що остання має "ширше проблемне поле, а також виходить за межі професійно-корпоративної етики, завбачаючи суспільне обговорення проблем, які пов'язані з розвитком медичної науки та практики"<sup>2</sup>.

Таким чином, з огляду різноманітних визначень, **біомедична етика** – це міждисциплінарна галузь знань, предметом якої виступає моральнісне ставлення суспільства та професіоналів біомедичної сфери до людини, її життя, смерті. **Медична етика** виступає складовою біомедичної етики, предметом якої є етична сторона взаємовідносин лікар – пацієнт та медична деонтологія. **Медична деонтологія** (гр. *deon* – належне, *logos* – вчення) – наука про належне, обов'язок лікаря. Медична етика акцентує увагу на загальнолюдських нормах і принципах професії, а медична деонтологія фокусує їх у конкретній медичній практиці (напр. у педіатрії, акушерстві та гінекології, хірургії тощо).

Разом із тим, потрібно звернути увагу на поняття "біоетика" (уведене американським біологом, ученим-гуманістом В. Р. Поттером (1911–2001) у 70-х рр. ХХ ст.). Біоетика виникла як нова наукова дисципліна. Вона мала постати як результат діалогу природничих та гуманітарних наук, на сьогодні охоплює неймовірно широке коло питань та є особливим культурним феноме-

---

<sup>1</sup> Словарь по этике / под ред А. А. Гусейнова и И. Кона. М. : Изд-во полит. лит-ры, 1989. С. 30.

<sup>2</sup> Биомедицинская этика: практикум / под общ. ред. С. Д. Денисова, Я. С. Яскевич. Мн. : БГМУ, 2011.

ном, що функціонує в різноманітних сферах людської діяльності та розглядається як галузь наукового знання, академічна дисципліна, соціальний інститут, суспільний рух<sup>1</sup>.

Таким чином, **біоетика** – це міждисциплінарна галузь знання й людської практики, мета якої – збереження та розвиток життя за допомогою етичних механізмів і принципів<sup>2</sup>. Звичайно, біоетика стосується не лише людини, а й всього живого на землі, космосу і т. п., тому її доволі часто називають "Глобальною біоетикою" (ідея В. Р. Поттера, висунена на межі 1980–1990-х рр., що мала на меті досягнення прийняттого виживання людства та всієї екосистеми). Значного інтересу в цьому аспекті мають Міжнародні симпозиуми із "Глобальної етики" (Київ, 2004), національні конгреси з біоетики, що піднімають біоетичні, екоетичні проблеми (захист "прав тварин та рослин"). Особливу роль біоетики<sup>3</sup> у професійному аспекті фахівців сфери біомедичних досліджень (біологів, медиків, екологів, фармацевтів, ветеринарів) убачає відомий американський учений, спеціаліст у галузі акушерства та демографії, засновник інституту етики ім. Кеннеді, Андре Хеллегерс, який представив біоетику як сферу знань, що має встановити діалог між етикою й медициною. Запропоноване дослідником розуміння біоетики знайшло відгук у світовій спільноті й в академічному середовищі та стало продуктом складних змін і відображенням нової ситуації як у медичних науках, так і в суспільстві, що розвивається на перетині різноманітних наук і діяльності: медицини, біології, філософії, богослов'я, права, правозахисних рухів і т. п.

Натомість, із огляду різноманітних позицій, можна виокремити основні рівні сучасних біоетичних досліджень:

– вивчення конкретних проблем, що виникають у біомедичній сфері діяльності (наукові дослідження, біомедичні технології, медична допомога, політика медицини і т. п.);

---

<sup>1</sup> Детальніше див. : *Нанадиста В. Г.* Біоетика. Прикладна етика : навч. посіб. / за наук. ред. В. І. Панченко. К.: Центр учбової літератури, 2012. С. 41–82.

<sup>2</sup> *Пустовит С. В.* Глобальная этика: становление теории и практики (философский анализ). К. : Арктур, 2009. С. 22.

<sup>3</sup> Див. детальніше про біоетику як академічну дисципліну: *Прикладна етика ...* 2012. С. 41–82.

– обговорення та пояснення ціннісного підґрунтя сучасної медицини, її морального змісту.

Основна мета біоетичних роздумів та досліджень полягає в аналізі й пошукові рішень ціннісно-нормативних проблем сучасних біомедичних досліджень і практики, що опираються на фундаментальні положення екологічної етики, біоетики та загальнолюдські цінності: визначення сутності й ознак життя та смерті людини, про право на гідну смерть, допомогу у стражданнях, необхідність визнання автономії особистості пацієнта, розгляд можливих наслідків медико-біологічних експериментів на людині, тварині; визначення міри відповідальності та ступінь ризику дослідника; відношення та визначення рівня автономності права психічнохворих (наркоманів, алкоголіків, віл-інфікованих).

Доволі цікавим, на наш погляд, є клінічна етика, яка на думку сучасного дослідника Е. Ушакова розуміється у вузькому значенні, а саме як етико-правовий аналіз реальних ситуацій медичної практики (т. зв. кейсів), "аналіз прийняття конкретних рішень, розбір колізій, що виникають у професійній діяльності"<sup>1</sup>. Окрім того, дослідник зазначає, що в контексті біоетичних досліджень біомедичної етики можна виділити такі напрями: фармацевтичну біоетику, біоетику в психіатрії, репродуктивну біоетику (моральні проблеми втручання в репродукцію людини), геронтоетику (етичні проблеми допомоги літнім людям), біомедицину<sup>2</sup> (молекулярна генетика, біоінформатика, біоінженерія, трансплантологія, регенеративна медицина) і т. п.

Таким чином, формування галузей біомедичних досліджень пройшло доволі складний шлях у пошуку різноманітних методів морального судження і не завершилося до сьогодні. Але в нау-

---

<sup>1</sup> Біоетика : учебник и практикум для вузов / под ред. Е. С. Протанской. С. 16.

<sup>2</sup> Термін виник у 50-х рр. ХХ ст. і отримав розповсюдження на межі ХХ–ХХІ ст. в аспекті поєднання фундаментальних біологічних знань і біотехнологій стосовно застосування до медичних завдань діагностики, лікування та реабілітації.

ковій літературі превалюють два основних підходи, що засновані на принципах і ситуаціях (кейсах):

1) Підхід, що ґрунтується на принципах (*principle-based*), зазначає насамперед використання моральних принципів і застосування їх до вирішення конкретних проблем/ моральних проблем біомедичної практики; (Концепція американських учених Т. Бошама і Дж. Чайлдреса, які висувають чотири стрижневих принципи: повага автономії особистості (*autonomy*), не нашкодь (*nonmaleficence*), діяння на благо (*beneficence*), справедливість (*justice*), які пізніше отримали назву "принципалізм" (*principalism*)).

Зазначимо, що цей підхід має доволі велику популярність, але і свої недоліки (за що неодноразово піддавався критиці), насамперед тому, що не завжди в тій чи іншій ситуації ми можемо отримати однозначне рішення, виходячи з базових принципів та правил; ще одним недоліком є конфлікт моральних принципів у життєвих ситуаціях.

2) Підхід, що ґрунтується на аналізі ситуацій, прецедентів (*case-based*), передбачає розбір ситуацій на практиці та на їх основі напрацьовує певні правила або орієнтири для майбутніх аналогічних ситуацій.

На жаль, цей підхід також має свої недоліки (хоча здається набагато легшим, особливо для практиків). По-перше, не завжди є можливим знаходження аналогії між прецедентом і конкретною ситуацією, по-друге, для обґрунтованого вирішення ситуації потрібні конкретні моральні аргументи (принципи, правила).

Окрім вищезгаданих підходів, можна також виділити такі принципи: принцип автономії, принцип поваги людської гідності, принцип інтегральності, принцип уразливості<sup>1</sup>.

Дані підходи та принципи знайшли своє відображення в "Універсальній декларації з біоетики і прав людини" (ЮНЕСКО, 2005 р.), що зачіпає, насамперед, фундаментальні етичні прин-

---

<sup>1</sup> Див. детально принципи біоетики : *Нападиста В. Г.* Біоетика. Прикладна етика : навч. посіб. / за наук. ред. В. І. Панченко. К.: Центр учбової літератури, 2012. С. 55.

ципи поваги людської особистості, права та свободи у сфері медицини, наук про життя, біотехнологій тощо.

Потрібно також звернути увагу на важливі етичні концепції, які застосовуються для аналізу та вирішення моральних проблем у біомедичній практиці. Так, цікавою для біоетичних досліджень є концепція утилітаризму (засновник – англійський філософ І. Бентам (1748–1832)).

Поняття "утилітаризму" (від лат. *utilitas* – користь) розумілося як деяке благо або щастя, користь. Кожний індивід, за Бентамом, своєю діяльністю прагне збільшити своє щастя і уникнути страждання. Вибір рішення із т. зв. утилітаризму залежить від конкретної ситуації, але діяти потрібно таким чином, щоб досягнути найбільшої користі. Саме можливість різноманітного розуміння "користі" є, на думку Е. Ушакова, однією із причин популярності в біомедичній діяльності. Так, під користю можна розуміти такі блага, як здоров'я, задоволення пацієнтів, позитивний результат лікування і т. п. Зазначимо, що ця концепція піддається певній критиці стосовно неприйняття до уваги внутрішніх складових учинку – мотивів, обов'язків, моральних норм і принципів, які є важливими для аналізу та прийняття рішення.

*Деонтологічна етика* (грецьк. *deontos* – належне, потрібне) розглядає внутрішній бік людських учинків, який ґрунтується на етиці обов'язку (німецький філософ І. Кант (1724–1804)), відповідно до якого людина вчиняє морально тоді, коли діє згідно з обов'язком, "етика обов'язку". Вплив деонтологічних етичних уявлень можна завбачити насамперед в етиці наукових/ біомедичних досліджень (а саме в захисті від використання людини як засобу). Ця концепція допомагає у роз'ясненні деяких суперечливих питань, наприклад, виступає проти комерціалізації медицини та досліджень на ембріонах, вирощування ембріонів з комерційною метою, клонування людини та інших дій, що є неприпустимими з морального погляду. Але деонтологічна етика має і свої мінуси, які виявляються в тому, що вона акцентує свою увагу, передусім, на внутрішньому смислі вчинків, що може вплинути на виправдання вчинку, здійсненого з добрими намірами, але з негативним результатом. Окрім цього, даний

підхід є доволі абстрактним для подолання ціннісних суперечностей та конфліктів у біомедичній практиці.

*Етика чесноти* (від грецьк. *arete* – чеснота, довершеність) розглядається з т. зв. теорії чеснот, де морально правильна дія ґрунтується на позитивних моральних якостях (чеснотах) індивіда, що в контексті біомедичної практики втілюється в таких чеснотах, як відповідальність, співчуття, добросовісність та відображується у професійних аспектах біомедичної діяльності.

*Етика турботи* (англ. *ethics of care*) – завбачає насамперед взаємовідносини суб'єкта з іншими, солідарність і турботу про іншого. Ця концепція підкреслює специфіку морального аспекту професійної діяльності у сфері біомедицини.

Підкреслимо, що концепції, які наведені вище, не є остаточними й однозначними, адже в цілому у вирішенні моральних дилем у біомедичній практиці не існує єдиноприйняттого цілісного підходу, а навпаки, відслідковується їх конструтивне взаємодоповнення та взаємодія.

### **3. Сучасні проблеми у сфері біомедичних досліджень: етичний аспект**

Сьогодення стикнулося з непередбачуваними парадоксами: з одного боку, неймовірні відкриття в різноманітних сферах знання, що здатні оволодіти такими силами, які можуть поліпшити людську природу (її право на життя/ смерть), врятувати життя, розв'язати проблему питної води й харчування та багато іншого, а з іншого, – є серйозною небезпекою для людства в цілому, адже стоїть питання про сутність самого людського життя. Відчутне своєрідне занепокоєння можливими наслідками бездумного і безконтрольного використання досягнень у сфері технологій, біотехнологій, біомедицини. "Ці та інші проблеми все частіше стають початком та об'єктом гострих дискусій, оскільки зачіпають просту людину, її потреби, прагнення, надії – виникає ситуація своєрідного "заглиблення" людини у світ, що спроектований для неї науковими технологіями (де, до речі, загрозу несе не просто обслуговування людини, а проникнення "усередину") – проектування не лише для людини, а й її самої (Юдін).

Як наслідок, людина опиняється перед необхідністю самостійно приймати рішення, і головне, – брати відповідальність за власний вибір, який, можливо, не дає чіткого уявлення про тонку грань між допустимим та недопустимим із етичної точки зору"<sup>1</sup>.

Звичайно, що подібні проблеми стоять перед простими людьми, науковцями, професіоналами, спеціалістами в різних сферах професійної діяльності як морально-етичні проблеми, які потрібно намагатися вирішувати на практиці щоденно шляхом пошуку тих дієвих важелів, які б не порушили невидиму межу між добром і злом, а були дієвими в сучасних реаліях. Так, на думку відомого дослідника П. Тищенко, "новітні досягнення біотехнологій інвестують у сутність людини лише одну (з безлічі інших, наявних та майбутніх) тенденцію "переступити себе"<sup>2</sup>.

У всіх сучасних проблемах, що стоять перед людиною, превалюючим завданням є відповідальність як людини, так і професіонала, відповідальність приймати рішення та брати на себе відповідальність за зроблений вибір, вибір не лише за самого себе, а іноді й за долі інших, Іншого живого. Адже ідея відповідальності належить не лише до певних глобальних інновацій у технологічному аспекті, а стосується, у першу чергу, і невеликих, конкретних діянь, які внаслідок своєї масовості здатні впливати на сутність та умови існування людини. Наприклад, коли мати загиблого солдата вимагає клонувати сина та сама хоче народити його ще раз – здавалося б є благом, оскільки полегшить страждання від втрати сина, але якщо клонування стане масовою репродуктивною технологією, чи не стане це створенням абсолютно "нового" типу людей, які будуть на декілька рівнів вище сучасної людини у плані фізичних та інтелектуальних здібностей. Необхідно також зазначити, що існують форми клонування, а саме: розмноження клітини, яке відбувається з лікувальною метою; клонування, що не порушує природні права

---

<sup>1</sup> Етика. Естетика : навч. посіб. / за наук. ред. В. І. Панченко. К. : Центр учбової літератури, 2014. С. 178.

<sup>2</sup> Тищенко П. Д. Философские основания гуманитарной экспертизы. Знание. Понимание. Умение. 2008. № 3. С. 201.

людини, її цілісність (прикладом є напрям технології клонування – пересадка людських генів деяким тваринам для одержання певних продуктів їх життєдіяльності (інсуліну), вирощування генетично модифікованих свиней для пересадки деяких їхніх органів людині (ксенотрансплатологія)) і т. п. Тому виникає нагальна проблема про створення механізмів контролю за даними дослідженнями, адже є чимало питань як наукового, юридичного, так і морального аспекту, особливо стосовно віддалених наслідків.

Особливу стурбованість у моральному плані викликають т. зв. сценарії ""генетичного комунітаризму", відповідно до яких різноманітні субкультури будуть форсувати евгеністичну самооптимізацію людського виду за різними напрямками таким чином, що сама єдність людської природи як основа, на якій люди до сих пір могли розуміти і взаємно визнавати один одного членами однієї моральної спільноти, буде поставлена під питання"<sup>1</sup>.

Підкреслимо, що евгеністична практика існувала задовго до Ф. Гальтона (вважається "батьком" евгеніки), а сама евгеніка в його розумінні є "частиною національної свідомості, подібно новій релігії"<sup>2</sup>. До речі, дану практику набагато раніше втілював у своїй реформі спартанського суспільства античний законодавець Лікурґ, та й античний філософ Платон у своїй "Державі" ще в IV ст. до н. е. піднімав ряд евгенічних питань щодо народжуваності кращих, обдарованих та обмеження народжуваності тих, кого вважають гіршими. Таким чином, загроза певної дискримінації, засобу "покращення раси" існувала в історії розвитку людства і, на жаль, уже була втілена у життя. Наприклад, у 1930–1960-ті рр. виникнення расових теорій, програми примусової стерилізації людей із епілепсією, психічно хворих, зі спадковими хворобами, злочинців; "Акт про еміґрацію", що обмежував тих, хто не нале-

---

<sup>1</sup> Детальніше див.: *Хабермас Ю.* Будущее человеческой природы. М.: Весь мир, 2002. С. 137–138.

<sup>2</sup> *Дорохов В.* Евгеника – запрещенная наука. Аналитическая газета "Секретные исследования". 2015. № 11.

жав до "нордичної раси", і введення насильницької стерилізації спадково дефектних, як наслідок – до 1924 р. у США нараховувалося до 3000 насильно стерилізованих осіб; евгенічна програма із питань "вбивства неповноцінних осіб" у нацистській Німеччині досягла свого апогею в аспекті державної доктрини: корекційна педагогіка для дітей, застосування "Діети Е" у психіатричних лікарнях, концтаборах і т. п. нараховує близько 200–250 тис. осіб. Окрім "неповноцінних", існували програми з відбору "повноцінних" – "раса напівбогів", яких передбачали у правлячу світову еліту (гідними, до речі, уважалися "нордична та фальська", а "динарська в Баварії та "східнобалтійська" Східної Пруссії – "неповноцінними"). У загальному контексті трагічний приклад даних практик цілковито представлений в актах Нюрнберзького процесу. Унаслідок відсутності т. зв. "життєвої цінності" у 1939–1941 рр. нацисти знищили понад 70 тис. осіб.

Ще одним прикладом є програма паспортизації чорношкірих американців на предмет носія мутації гена аномального (серповидно-клітинного) гемоглобіну. Ця мутація в одній єдиній дозі забезпечує своїм носіям стійкість до малярії, але ті, хто володіє двома копіями гена, помирають у дитинстві. Це показує щонайменше дві важливих проблеми: у цих людей-носіїв гену виникає почуття ненормальності; з'являються нові форми сегрегації – відмови у прийомі на роботу на основі геномної діагностики. Саме тому з особливою гостротою сприймаються існуючі проблеми в суспільстві, співвідношення норм права та етики, що необхідні при проведенні біомедичних експериментів з участю людини. Навіть сьогодні деякі зарубіжні страхові корпорації виділяють кошти для проведення генетичних тестів стосовно деяких захворювань. Так, якщо майбутні батьки є носіями небажаного гену та відмовляються позбутися дитини (народжується нездорова дитина), то таким батькам можуть відмовити у наданні соціальної допомоги. А якщо врахувати, що кожен із нас володіє значною частиною генів, що відхиляються від "норм", то загроза "диктатури нормальності" виглядає достатньо реалістичною.

Таким чином, подібна біологічна диференціація людей, на думку американського філософа Ф. Фукуями, призводить до підриву традиційного розуміння етичних категорій, таких, як "права людини", "рівність", "справедливість" і т. п., адже генні технології зачіпають перш за все розуміння самих себе як видових істот, "мова йде... про людину, яка у своїй антропологічній сутності є тією самою"<sup>1</sup>. Тому сучасний розвиток подій ставить питання про захист прав людини як представника на збереження генофонду людства, фізичної, психічної й генетичної цілісності та на визнання фундаментальних цінностей, які спрямовані на збереження людського виміру соціального буття.

Сьогодні вже недостатньо визнання, а потрібне усвідомлення того, що дослідження або маніпуляції над людиною є експериментом над своєю власною природою. Певні кроки уже зроблені. Так, у "Конвенції про права людини і біомедицину" (1997) у Ст. 18 є заборона на створення ембріонів людини з дослідницькою метою, одночасно інші статті Конвенції тлумачать можливість прийняття легітимності клонування. Наприклад, у Ст. 11 ідеться про заборону дискримінації особи за ознакою генетичної спадковості, а "поширюючи дію цієї статті на потенційних клонів, можна говорити про їхні рівні права з іншими людьми". Додатковим протоколом до Конвенції ("Протокол про заборону клонування людини") забороняється будь-яке втручання в людську природу, ідентичну іншій – живій або мертвій. Одна з амбіційних програм вивчення людини є "Геном людини" (її затрати дорівнюють витратам на потреби космічних програм, близько 200 млн дол на рік), її основним завданням є розшифровка ДНК людини. Моральне кредо цієї програми спрямоване на лікування, профілактику й реабілітацію спадкових хвороб (визначення генів, які пов'язані з такими генетичними хворобами, як хвороба Альцгеймера, цукровий діабет, шизофренія, рак і атеросклероз). При цьому

---

<sup>1</sup> Детальніше див.: *Фукуяма Ф.* Наше постчеловеческое будущее: последствия биотехнологической революции ; пер. с англ. М. Левина. М. : ОАО "ЛЮКС". М., 2004. С. 51–52.

потрібно брати до уваги, що гени визначають лише схильність до спадкових хвороб і не є вирішальним фактором<sup>1</sup>.

Це в цілому виступає благом для суспільства, але будь-які експерименти із природою людини ще більш актуалізують етичну проблематику. Так, на думку Ю. Габермаса, "маніпуляція з будовою людського генома, таємниця кодування якого розгадується в ході наукового прогресу, та надії деяких генетиків на те, що еволюція може виявитися в їх руках, хвилюють категоріальну різницю між суб'єктивним і об'єктивним, природним та штучно створеним у тих галузях, що раніше були недоступні втручанню людини..."<sup>2</sup>. Адже за всієї важливості отримання актуальної інформації, що обіцяє розуміння багатьох хвороб, серйозною проблемою є шляхи досягнення даних цілей. Відразу завбачається конфлікт між принципом конфіденційності та науковим співробітництвом.

Неймовірні можливості біології у сфері генної терапії ставлять питання, наскільки вони є ефективними, чи усвідомлюємо ми наслідки, і чи взагалі допустимо з позиції етики застосовувати генну терапію для лікування людей? Якщо відповіді на ці питання стосуються в основному, на думку професора, доктора біологічних наук А. С. Спіріна, інформації щодо можливих шляхів лікування, складності, ефективності, ризиків для формування усвідомленого вибору, то питання небезпеки генної терапії є доволі серйозними, особливо в контексті майбутнього. Дослідник наголошує, що навіть якщо людство в широких масштабах лікуватиме спадкові хвороби (генетично хвороби передаються спадково, від батьків до дітей, поступово накопичуючись у генофонді людства), то "через деякий час значна частина популяції просто не зможе існувати без генно-інженерних "костилів"; трансгенні операції стануть такими ж

---

<sup>1</sup> Детальніше див.: *Короткий Т.* Правові аспекти клонування людини. Вісн. Національної академії наук України. К., 2002. № 3. С. 46–52; *Етика Естетика*: навч. посіб. / за наук. ред. В. І. Панченко ... С. 182.

<sup>2</sup> *Хабермас Ю.* Будущее человеческой природы. М.: Весь мир, 2002. С. 54.

розповсюдженими, як пломбування зубів"<sup>1</sup>. Ще одним аспектом нових технологій є їхня подвійність – це ліки і зброя, адже існує декілька класів генів, які стають смертоносними після того, як потрапляють у клітину людини, запускаючи механізми, що руйнують захисну систему організму і т. п.<sup>2</sup>

Таким чином, основними етичними проблемами є такі: конфіденційність генетичної інформації, інформованість і добровільність при проведенні генетичного тестування індивідів, доступність медико-генетичної допомоги (тестування, консультування) для різноманітних прошарків населення, співвідношення потенційного блага і шкоди при реалізації генетичного втручання, а також проблеми справедливості й відповідальності за здоров'я майбутніх поколінь у контексті розподілу суспільних ресурсів між теперішніми та майбутніми поколіннями.

Стосовно виникнення дилемних ситуацій та прийняття морального рішення, особливо у крайніх випадках, то вони здійснюються в межах "етичного комітету"<sup>3</sup>/ етичної комісії,

---

<sup>1</sup> Детальніше див.: *Спирин А. С.* Биологическая революция : угрозы мнимые и реальные. Химия и жизнь – XXI век. № 9. С. 10–14.

<sup>2</sup> Детальніше див.: *Спирин А. С.* Биологическая революция : угрозы мнимые и реальные. Химия и жизнь – XXI век. № 9. С. 14.

<sup>3</sup> Етичні комітети – спеціальні організації (на міжнародному рівні – при ООН, ЮНЕСКО, Всесвітній організації охорони здоров'я (ВООЗ), Раді Європи; національному рівні – у системі державних та професійних організацій; локальному рівні – у структурах дослідних і практичних організацій), що опікуються розробкою рекомендацій із конкретних проблемних ситуацій медико-біологічної діяльності як із теоретичного, так і практичного погляду, а також здійснюють популяризацію проблемного поля біоетики з метою привернення уваги як фахівців із інших галузей наукового знання, так і всіх небайдужих до нашого спільного планетарного майбутнього:

1) комітети з розробки політики та рекомендацій у галузі науки і охорони здоров'я, які сприяють розвитку Інституту біоетики на державному рівні, в основному щодо законодавства з інноваційних питань медичної науки (напр., у сфері досліджень стовбурових клітин і клонування) та організації широких громадських дискусій;

основною ідеєю якого є необхідність обговорення та пошук узгоджених дій<sup>1</sup>.

До речі, уперше в історії науки і медицини в 1961 р. у м. Сіетлі (США) у суперечливій медичній ситуації (а саме гемодіалізу), відбулося усвідомлення спеціалістів обмеження своїх можливостей у розрізненні добра і зла. На допомогу прийшла спільнота: священники, філософи, юристи. Це в цілому акцентувало проблему справедливості, адже необережний крок у вирішенні ситуації міг би спровокувати новий напрям дискримінації людей. Не дивлячись на те, що принципи, які розроблені комітетом, піддавалися нещадній критиці, сама модель як практична відповідь на дилемну ситуацію у прийнятті рішення в умовах багатоманітності моральних оцінок виявилась життєздатною.

Як бачимо, новий рівень можливостей людини ("контроль" над життям, продовження його невиліковним хворим або продовження їх мук і страждань) поставив перед людьми, а особливо перед професіоналами, нові проблеми, які потрібно вирішувати на практиці. Так, невиліковний хворий, що терпить страшний біль, вимагає свого права на евтаназію у лікаря, яка полягає в гуманній допомозі. Але, з одного боку, полегшення болі або "вибір меншого зла" для безнадійно хворої людини, це вияв милосердя щодо іншого. А з другого боку, чи допустимо з моральної позиції сприяти смерті людини? Чи не перетворює вона вбивство із категорії злочину на певний різновид медичної

---

2) комітети професійних асоціацій медичних працівників, які, передусім, захищають інтереси медичної спільноти, а також розробляють етичні кодекси медичних працівників і вирішують конкретні етичні проблеми охорони здоров'я;

3) комітети при медичних установах (лікарняні комітети), які здійснюють контроль за практичною медичною діяльністю і займаються етичними проблемами медичної допомоги;

4) дослідні комітети, які займаються регулюванням науково-медичної діяльності (перш за все, захистом інтересів досліджуваних, що беруть участь у дослідженнях), а також розслідуванням випадків недобросовісних досліджень або недобросовісної поведінки дослідників.

<sup>1</sup> Див. детальніше про етичні комітети, їхнє становлення та роль: Прикладна етика... С. 46–50.

допомоги, зруйнувавши вщент не лише стрижневий принцип людської культури "не вбий", а й нівелює основи професійного обов'язку лікаря, і взагалі професіоналізму (напр., ухилення / відмова лікаря від лікування безнадійних хворих і т. п.). Чи готовий лікар відповідати за професійний злочин?

Звичайно, потрібно зазначити, що у сучасній культурі еутаназію розглядають з різних поглядів: лікаря (активна і пасивна форма) та хворого (добровільна й недобровільна); і відповідно, що ставлення до них висвітлює суперечливі цінності: еутаназія як самогубство, як вбивство, як альтруїзм, як акт справедливості, як засіб покращення генофонду і т. д. Адже будь-яка смерть не може бути виправдана морально, а "легка смерть" безпосередньо стосується найвищих людських цінностей, таких, як сенс життя людини, виправдання якого призведе до своєрідного нівелювання моральних норм, перегляду ставлення до людини не як до цінності, а як до об'єкта.

Як вітчизняні, так і зарубіжні дослідники в галузі біоетики вважають, що еутаназія в будь-якому своєму вияві є моральним злом, виправдати яке дуже важко. Тому єдиною альтернативою є розвиток хоспісів, що беруть на себе турботу про зменшення страждань невиліковних хворих. Але на жаль, єдиного вирішення проблеми немає (особливо що стосується різних життєвих ситуацій), оскільки моральні цінності збереження життя можуть суперечити цінності людської гідності. Натомість, дані дилеми вимагають певного переосмислення зв'язку свободи та відповідальності в діяльності професіоналів, урахування соціальної відповідальності в сучасних і майбутніх можливостях науки й технологій, що може трансформуватися в надзвичайно важкі наслідки в майбутньому як для людини, так і для людства в цілому.

Адже сучасні біотехнології, забезпечуючи продовження життя людини, породжують надзвичайно гострі моральні проблеми, що стосуються насамперед критеріїв етичності. Особливості застосування в комерційних цілях заходять набагато далі, впливаючи як на навколишнє середовище, так і на трансформацію ідентичності людини. Наприклад, чи потрібна правда про невиліковну хворобу, і чи є потреба у дозволі родичів при трансплантації органів? Хто має приймати рішення про смерть: сама людина, лікар чи родичі? Конфлікт права, моральних принципів і норм, а також людського

життя виявляється в конфлікті права жінки на аборт і право плода на життя, що суперечить професійним цінностям і нормам – "не нашкодь" і "не вбий". Адже використання в масових масштабах технології генної інженерії, екстракорпорального запліднення, сурогатного материнства, діагностики (яку є можливим здійснити і до зачаття), здавалося б, має давати та збільшувати "загальне благо". Однак, очевидним є те, що ми нібито "виготовляємо" ембріони, "дітей на замовлення" – орієнтуючись при цьому на бажання батьків щодо генетичних властивостей (такі випадки поки що поодинокі, але в контексті того, що існує ряд країн, де народження дівчинки вважається покаранням, або загрожує епідемія невиліковних хвороб, може стати в недалекому майбутті й масовим). Яскравим прикладом є проект Східного університету науки і технологій (Китай, листопад, 2018), де внаслідок штучного запліднення народилися дві дівчинки, геном яких був відредагований ще на стадії ембріонального розвитку – одна отримала захист від ВІЛ, а інша – частково відредагований)<sup>1</sup>. Реакція на дану ситуацію дуже суперечлива як у суспільній думці, так і в науковому середовищі: одні вважають це проривом у науці, а інші – "передчасним", "сумнівним", що в будь-якому випадку спонукає до роздумів, пошуків шляхів адекватного рішення та є порушенням вищих моральних цінностей, правових норм, прав і заборон сучасного суспільства.

Саме тому серйозність ризику негативних наслідків при безвідповідальному використанні генної інформації в котрий раз актуалізує моральний принцип "не нашкодь" та "імператив відповідальності" (Г. Йонас)<sup>2</sup>.

Однією з таких загроз, що вимагає та акцентує свою увагу на відповідальності у застосуванні та адекватної етичної відповіді, є виникнення цифрової медицини, яка передбачає принципово нові засоби діагностики та лікування, форми взаємодії лікаря з пацієнтами й колегами, організацію лікування і здоров'я тощо. До цього напряму відносять усе, що пов'язано з інформацією та взаємодією

---

<sup>1</sup> ГМО-близнецы из Китая: научный прорыв или преступление? URL : <https://glavpost.ua/gmo-bliznetsy-iz-kitaya-nauchnyj-proryv-ili-prestuplenie>.

<sup>2</sup> Йонас Х. Принцип ответственности. Опыт этики для технологической цивилизации. М. : Айрис-пресс, 2004.

спеціалістів у біомедичній сфері між собою, а також із пацієнтом (біосенсори, датчики, гаджети, за допомогою яких є можливим контроль за станом організму)<sup>1</sup>. Етичне регулювання цифрової медицини має ґрунтуватися на концепції прав людини відповідно до "Конвенції з прав людини в біомедицині" (Конвенції Ов'єдо)<sup>2</sup>, яка має бути певним чином переосмислена згідно з новим розумінням природи людини в сучасному суспільстві. Ігнорування ж етичного аспекту може призвести до порушення права на конфіденційність"<sup>3</sup>. Це може стати джерелом загрози. Так, у доповіді ізраїльського військового історика Ю. Харарі на форумі в Давосі у січні 2018 р. головний акцент був на проблемі "цифрової диктатури" у сфері біомедичних досліджень і суспільстві в цілому. "Коли комп'ютери відслідковують не лише наші листи, повідомлення, кошти, а й наші тіла, вразливість кожної окремої людини зростає... Коли ви об'єднуєте революцію в інформаційних технологіях із революцією біотехнологій, ви отримуєте можливість зламати людей"<sup>4</sup>. Ці та інші проблеми в котрий раз акцентують увагу на етичному регулюванні не лише у галузі досягнень біології, медицини, а й у сфері комп'ютерних технологій, що входять у сферу найціннішого для людини – здоров'я.

Ще однією проблемою, що може призвести до трагічних наслідків для людства, є такі сфери біомедичних досліджень, які

---

<sup>1</sup> Щербо С. Н., Щербо Д. С. Медицина: прецизионная медицина. Медицинский алфавит. 2015. № 18. Т. 4. Современная лаборатория. С. 9.

<sup>2</sup> Див. детальніше Текст Конвенції. URL : <https://rm.coe.int/168007d004>; Беляева Е. В. Цифровое общество и возможности его этического регулирования. URL : [https://www.tyuiu.ru/wp-content/uploads/2018/08/E. V. Belyaeva-TSifrovoe-obshhestvo-i-vozmozhnosti-ego-eticheskogo-regulirovaniya.pdf](https://www.tyuiu.ru/wp-content/uploads/2018/08/E._V._Belyaeva-TSifrovoe-obshhestvo-i-vozmozhnosti-ego-eticheskogo-regulirovaniya.pdf).

<sup>3</sup> Конвенция о защите прав человека и человеческого достоинства в связи с применением достижений биологии и медицины: Конвенция о правах человека и биомедицине (ETS № 164) (Заключена в г. Овьедо 04.04.1997). URL : <https://rm.coe.int/168007d004>.

<sup>4</sup> Харарі Ю. Н. Большинство людей не осознают, что происходит. Буквы [Электронный ресурс]. 2016. URL : <https://bykvu.-com/bukvy/84181-bolshinstvo-lyudej-ne-osoznayut-chno-proiskhodit-rechizrailskogo-istorika-v-davose>.

також мають, і потрібно надати належне цьому, свої плюси та мінуси. Наявні факти свідчать про те, що в одних випадках дає позитивний результат, а в інших випадках є показником недостатньої контрольованості втілення препаратів у практику, що призводить до трагічних результатів, які вже не можливо виправити. Наприклад, фармакологія, де навіть просте застосування різних препаратів уже є експериментом над людиною, хоча Універсальна декларація ЮНЕСКО з біоетики і прав людини передбачає отримання максимальних благ пацієнтами або учасниками досліджень від розвитку і застосування наукових знань та зведення до мінімуму будь-якої шкоди. Тим не менш, за останні 10 років в Україні проведено більше 2200 клінічних досліджень (удвічі більше, ніж у будь-якій іншій європейській країні). Ще однією гранню цієї проблеми є володіння технікою та методами експериментального дослідження. Ці питання яскраво викладені в ряді робіт відомих фізіологів, патофізіологів та інших учених<sup>1</sup>, але особлива увага приділяється гуманному ставленню до тварин, а також порушенню принципу добросовісності при проведенні експерименту тощо. Саме дослідник, проводячи експерименти на тваринах, завжди перебуває в ситуації морального вибору: заради якої мети я мушу забрати життя у живої істоти або завдати їй шкоди та страждання? І чи взагалі людина має право керувати життям беззахисної істоти? Чи допустимі подібні експерименти, якщо існують більш гуманні способи?

Адже надто довгий час природні об'єкти і тварини не розглядалися об'єктами моральних учинків людини, а лише як засіб для досягнення людських цілей. До речі, ці питання є предметом розгляду екологічної етики<sup>2</sup>, що виступає своєрідною діяльністю

---

<sup>1</sup> Руководство по лабораторным животным и альтернативным моделям в биомедицинских технологиях / под ред. Н. Н. Каркищенко, С. В. Грачева. М. : Профиль, 2010. 358 с.; Хельсинская декларация Всемирной медицинской ассоциации: рекомендации по проведению исследований на людях. Здоровоохранение. 2001. № 10. С. 60.

<sup>2</sup> Екологічна етика (гр. *oikos* – оселя, середовище і *logos* – слово, учення) – галузь міждисциплінарних знань, предметом якої є моральні та духовні аспекти ставлення людини до живої і неживої природи.

з охорони природи та здійснює контроль за станом довкілля в контексті людської діяльності, а саме: сільськогосподарська етика, етика ставлення до тварин, етика розвитку, а також проблеми розвитку транспорту, господарства, індустрії туризму і т. п. Тому повертаючись до історії питання ставлення та захисту тварин зазначимо, що дані проблеми були предметом інтересу протягом усього соціокультурного розвитку.

Доречно згадати про повагу до тварин у культурі слов'ян та культурі Давнього Єгипту, що знайшло відображення вже в юридичних документах Давнього Риму, а в Російській імперії права тварин обґрунтовано у книзі "Про права тварин" ученим П. В. Безобразовим. І вже у XVII ст. юрист Н. Уард та ботанік Дж Рей, філософ Дж. Локк виступили із твердженням, що тварини мають внутрішнє право на власне життя, незалежно від утилітарної цінності для людини.

До речі, "Права тварин" є одним із найдискусійніших напрямів сучасної екологічної етики, що спрямований на благополуччя окремих особин тварин і закликає до позбавлення від страждань та експлуатації. Представники цієї течії (австралійський екофілософ П. Сінгер, англійський екофілософ Р. Райдер, англійський екотеолог Е. Лінзі) наголошуючи, що тварина – істота, яка володіє почуттям, розумом (у вищих тварин), має право на життя, захист від страждань тощо. Загроза життю людини і тварини має однаковий характер, а духовне й інтелектуальне домінування людини над твариною не має значення<sup>1</sup>.

Та не звертаючи уваги на подібні заклики, що побутували в історії розвитку людської культури, норми і закони, щорічно в лабораторіях хімічної, фармацевтичної індустрії, у закладах вищої освіти та науково-дослідницьких установах помирають і страждають близько 115 млн тварин (2,6 млн мишей, щурів, мавп, собак, кішок, кролів, морських свинок та інших тварин). Але парадокс, як зазначають німецькі дослідники, полягає в та-

---

Засновниками екологічної етики вважаються американський еколог Олдо Леопольд (1887–1948) та німецько-французький теолог, лікар і філософ Альберт Швейцер (1875–1965).

<sup>1</sup> Див. детально: Прикладна етика... С. 83–119.

кому: "На основі експериментів на тваринах неможливою є впевненість стосовно дії нових ліків або хімічної субстанції на людину. Чи подіють ліки на людину схожим чином, як і на тварину, чи взагалі, у зворотному напрямі? Лише після того, як ліки випробують люди, виникає можливість дізнатися, чи реагують ліки на людей та тварин схожим чином. І те, що ми покладаємо надії на досить ненадійні результати експериментів на тваринах, має трагічні наслідки. Про це свідчать тяжкі, часто смертоносні побічні реакції ліків, що знімаються із продажу. При цьому ліпобай, віокс, трасілол, акомпліа і TGN1412 є лише вершиною айсбергу... В одній лише Німеччині за підрахунками помирає від побічних реакцій ліків близько 58 тис. осіб"<sup>1</sup>.

Одночасно потрібно віддати належне, що сьогодні ми могли б залишитися без необхідних ліків, таких, як аспірин, ібупрофен, інсулін, пеніцилін і т. п., якби вони не пройшли випробування на тваринах. Тому дані біомедичні дослідження мають доволі гострий та суперечливий характер у цілісному розумінні плюсів та мінусів у досягненні суспільного блага, що спонукає до розміркованого пошуку "золотої середини" між цінностями й технологіями, із обов'язковим осмисленням наслідків своєї діяльності. У даному випадку можливим є застосування принципу завбачливості у застосуванні до біоінженерії (Картахенський протокол із біобезпеки, 2000), який закликає до обережності використання біотехнологій та вимагає попередньої оцінки ризиків, які мають проводитися науково обґрунтованими засобами і з урахуванням майбутніх наслідків<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> *Schnurrer JU, Frölich JC* : Zur Häufigkeit und Vermeidbarkeit von tödlichen unerwünschten Arzneimittelwirkungen. Der Internist. 2003. 44. S. 889–895.

<sup>2</sup> Картахенський протокол по біобезопасности. URL : [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/pdf/cartagena.pdf](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/pdf/cartagena.pdf) ; Конвенция о запрещении разработки, производства и накопления запасов бактериологического (биологического) и токсичного оружия и об их уничтожении. URL : [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/conventions/bacweap.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/conventions/bacweap.shtml) ; Риоде-Жанейрская декларация по окружающей среде и развитию. URL : [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/riodecl.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/riodecl.shtml).

Різноманітність позицій щодо даної проблеми спонукали до життя багато громадських організацій, які виступають за гуманне ставлення до тварин і заборону випробувань. Ці рухи були ще й частиною загальної демократичної боротьби суспільства із дискримінацію. Так, у 70-ті рр. XX ст. з'явився термін "спесишизм" або "спесієсизм" (від лат. *species* – вид), за аналогією з расизмом і сексизмом – як видова дискримінація, що стало підґрунтям для формування суспільних рухів за права тварин, які доволі часто мають суперечливі ідеї, погляди та засоби у боротьбі за права тварин (Фронт звільнення тварин (*ALF*), Люди за етичне поводження із тваринами (*PETA*), Міжнародна асоціація проти больових експериментів на тваринах (*IAAPEA*) і т. п.).

Це мало певні результати, адже під впливом правозахисних організацій та регулятивних документів більша увага приділялася ставленню до тварин і умовам проведення експерименту (навіть зменшилася кількість експериментів, напр., косметологічні організації стали відмовлятися від тестування на тваринах). Окрім того, міжнародним стандартом стало правило 3R (У. Рассел, Р. Берч): *Reduction* – зменшення кількості досліджуваних; *Refinement* – покращення; *Replacement* – заміна тварин узагалі. Зазначимо, що були прийняті спеціальні документи стосовно регуляції біомедичних досліджень на тваринах (Міжнародна рада медичних співтовариств (*CIOMS*) прийняла міжнародні керівні принципи для біомедичних досліджень із використанням тварин (оновлені 2012 р.); у 1986 р. Рада Європи прийняла Європейську конвенцію з питань захисту хребетних тварин, що використовуються в експериментальних та інших наукових цілях). Але в цілому проблема прав тварин та їх морального статусу є нагальною і сьогодні, викликаючи безліч дискусій, стосовно вирішення проблеми гуманного ставлення до тварин, проблеми співчуття до страждань тварини, проблеми вибору між використанням тварин і експериментом та питання необхідності даних експериментів у сьогоденні.

Наукові розвідки, що підтверджують актуальність даних дилем, подані в роботах німецьких учених Зілке Бітц та Коріна Геріке "На чому ж тоді тестувати? Сучасні методи дослі-

дження без тварин"<sup>1</sup> та англійських дослідників Ніка Джукса, Міхніа Чіуіа "Від морської свинки до комп'ютерної мишки" (2005)<sup>2</sup>. У цих працях представлено альтернативи ставлення до практики та гуманної освіти в науках про життя, які зможуть змінити експерименти із тваринами (манекени для тренування клінічних навичок, комп'ютерне програмування для експериментів у віртуальній лабораторії та клінічна роботи із так званими живими-пацієнтами, дослідження трупів тварин, що отримані з етичних джерел – не порушуючи фундаментальний професійний принцип, як біології, так і в медицині – принцип незаподіяння шкоди та поваги до життєстверджувальних аспектів медичних, біологічних, ветеринарних наук, що закладають етичні підвалини професіоналізму. Звичайно, що основним орієнтиром для моральної регуляції в ризикованих ситуаціях є рівень відповідальності професіонала.

Таким чином, зауважимо, що у розв'язанні різноманітних дилем у сучасній біомедичній сфері немає однозначного вирішення, зрозумілим є лише те, що вони мають містити етичну складову життєдайних принципів морально-аксеологічного виміру сучасного соціокультурного буття, а превалюючою має бути ідея відповідальності, особливо в умовах непередбачуваності віддалених наслідків, різноманітних науково-дослідницьких уявлень та можливих ризиків у різноманітті їх моральної оцінки.

### Контрольні запитання

1. Що спричинило появу біомедичної етики?
2. У чому полягають основні колізії в біомедичній етиці? Надайте характеристику однієї з них.
3. Яка роль та завдання етичних комітетів?
4. Що є предметом вивчення біомедичної етики, біоетики й екологічної етики?

---

<sup>1</sup> *Зилке Битц, Корина Герике.* На чем же тогда надо тестировать? Современные методы исследования без животных. URL : <http://www.vita.org.ru/exper/medicine/forschungsmethoden-ohne-tierversuche.htm#6>.

<sup>2</sup> *Ник Джукс, Михниа Чіуіа.* От морской свинки до компьютерной мышки. Biddles Lt.:InterNICHE, 2005.

## Рекомендована література

1. Етика. Естетика: навч. посіб. / за наук. ред. В. І. Панченко. – К. : Центр учбової літератури, 2014. – 432 с.
2. *Йонас Х.* Принцип ответственности. Опыт этики для технологической цивилизации. – М. : Айрис-пресс, 2004. – 480 с.
3. Бимедицинская этика: учеб. пособие. / Т. В. Мишаткина, Э Я. Фонотова, С. Д. Денисов и др. – Мн. : БГМУ, 2003. – 439 с.
4. *Поттер ван Р.* Биоэтика: мост в будущее. – К. : Видавець Вадим Карпенко, 2002. – 216 с.
5. Прикладна етика : навч. посіб. / за ред. В. І. Панченко. – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 392 с.
6. *Пустовит С. В.* Глобальная этика: становление теории и практики (философский анализ). – К. : Арктур, 2009. – 324 с.
7. *Спирин А. С.* Биологическая революция: угрозы мнимые и реальные // Химия и жизнь – XXI век. – №9. – С. 10–14.
8. *Тищенко П. Д.* Биоэтика // Энциклопедический словарь по этике / под ред. Р. Г. Апресяна и А. А. Гусейнова. – М. : Гардарики, 2001. – С. 39–41.
9. *Фукуяма Ф.* Наше постчеловеческое будущее: Последствия биотехнологической революции. – М. : ООО "Издательство АСТ" : ОАО "ЛЮКС", 2004. – С. 51–52.
10. *Хабермас Ю.* Будущее человеческой природы. На пути к либеральной евгенике. – М. : Весь мир, 2002. – 143 с.

## РОЗДІЛ 12

### ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА ПОЛІТИЧНОЇ ТА УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

1. Своєрідність моралі у політиці як об'єкт етичної уваги.
2. Етичні виміри у політичній сфері.
3. Моральні колізії політичного управління:  
професійна етика у пошуках подолання та попередження.

#### **1. Своєрідність моралі у політиці як об'єкт етичної уваги**

Моральна проблематика з перших спроб її теоретичного усвідомлення в європейській філософсько-теоретичній традиції з особливою гостротою означилась саме щодо сфери політики. У Арістотеля виникнення етики як спеціальної предметної галузі знань нерозривно пов'язувалось із політикою, яка ставала об'єктом спеціального теоретичного дослідження. Бо дослідження етики, що є ученням про чесноти як якості людського характеру, передбачалось не тільки задля озброєння людини на шляху до щастя, а й головним чином задля визначення належних умов (загального та вищого блага і користі) спільного існування у практиці полісного життя.

За Арістотелем, етика й політика належать до однієї сфери практичного знання на відміну від теоретичного та творчих чи виробничих знань. Як в етиці, так і в політиці мета вчинку невіддільна від нього самого. Невіддільність предметно-цільової інтенції від поведінки та діяльності людини характерна як для етики, так і для політики. Більше того, домінантні риси етичної орієнтації, визначені Арістотелем (ідея блага, сфера публічних стосунків як основна царина етичного самовизначення особи), "утверджують сутнісну відкритість етики в бік політики як такої, політичного способу людського життя та спілкування"<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Малахов В. А., Єрмоленко А. М., Кисельова О. А. Етика і політика : проблеми взаємозв'язку. К. : Стило, 2001. С. 11.

Сучасна політика, у свою чергу, стала простором актуалізації практичного потенціалу етичної теорії. Із самого початку свого існування політика означена домінантою спокуси владою, хоча передбачалась як механізм регулювання суспільних відносин. Ця хиба не тільки не викорінювалась із процесом соціально-культурного розвитку суспільного життя, а й посилювалась через зростання могутності засобів утиску. Зростання сили держапарату щодо життя пересічних громадян, із одного боку, підвищення міри ризиків у прийнятті рішень стосовно соціального життя, із другого – особливо загострюють проблему контролю "контролерів" соціального порядку, якщо можна так назвати власне політиків, виходячи з їх прямого професійного призначення.

Велетенська залежність благополуччя буття кожного громадянина від діяльності політичної системи, що з часом ускладнюється, посилюється, відчужується від суспільства, стає самодостатньою у своєму розвитку, зосереджуючись на відтворенні та самозбереженні поза прямим обслуговуванням соціального загального інтересу, стимулює увагу до політики як об'єкта етичного аналізу. Зацікавленість на шляхах звільнення від державницького опікунства широких верств у питаннях визначення формату соціальної життєдіяльності, здобування більше прав на вільне самовизначення щодо свого власного життя, ставить вимогу теоретичної відповіді на актуальні питання: Що може бути критеріями оцінювання загальнозначущих рішень? На яких підставах приймаються політиками ті чи інші закони, соціальні регулятори та життєві всезагальні стандарти? Чи є мораль сьогодні тим потрібним регулятором стосовно політичної регуляції як такої? І зрештою, чи лише ділова поведінка держслужбовців або представників сфери публічного адміністрування вичерпує зміст етичних аспектів професійної діяльності у просторі політики?

Сфера політичного як об'єкта теоретичного розгляду завжди містила нормативно-ціннісну складову. Пошук соціальної гармонії передбачав звернення до ідеї блага в її найширшому етичному розумінні. Так, у Платона найкраще за устроєм суспільне упорядкування ("Держава", "Закони"), що втілює істинні прин-

ципи людського спільного життя, детерміноване онтологічно первісним (як квінтесенція суцього) благом. Це ідея, що притягує до себе, організує і сповнює сенсом людське буття. Поза ним навіть щастя (суто людська, на відміну від божественної, ціль) не може бути істинним. Ідеальна політична влада і є інструментом здійснення блага як загальної мети. Для Платона істинна політика – це політика, що розчинена в ідеях істини та блага.

Більше того, і єдність людей визначена саме тим, що для людини є найважливішим бути підпорядкованій ідеї. Тому саме наймудріші, за Платоном, достойні бути правителями. Не розвиваючи власне етики як спеціальної царини роздумів, Платон у своїй філософії виголошує тотожність розумного та етичного (як панування ідеї блага) і в той же час розуміє їх силою, що організує державу, ототожнюючи власне етичне й політичне. Адже влада ідей є повним і безсумнівним пануванням над умами. І така влада непорушна та остаточна.

У розумінні Платона недосконалість реальної влади перекривається розмірковуваннями про істинне і моральне. Той, хто пізнав істину, уже нічим іншим, крім цієї істини, крім блага не буде керуватися. Адже лад людського життя прямо залежний від вищого ладу ("царства ідей"), який дається людині в її розумі. Сприймаючи його як людську чесноту (моральну якість), Платон знаходить у розумі опосередкування між світом вічних істин і світом скінченим та помилковим, тим самим озброюючи людину на шляхах досягнення єдності із самим собою, свободи від пристрастей, самовладання і як результат – щастя.

У центрі аристотелівської етики – політичні питання як намагання осмислити оптимальні умови для упорядкування життєдіяльності полісу, його управління. Етика й політика в Арістотеля невід'ємні в людському прагненні до "доброго життя" (евдемонії) разом з іншими і для інших у справедливих інституціях. Досліджуючи реальну політичну практику (доробок аристотелівської школи – 158 монографій із серії "Політій"), філософ визначає політичне життя одним із основних способів людського буття, що надає існуванню людини певного особливого спрямування і властивостей.

Політичне життя асоціюється із напруженою, сповненою моральних проблем атмосферою полісу. Ця характеристика задає і певну міру діалогічності. І в політиці, і в етиці Арістотеля поєднуються вимір праксису (мета якого невіддільна від поведінки та вчинків людини) і "досконалого" спілкування, у межах якого люди визначають і обстоюють власні інтереси. Це поєднання створює простір і можливість морально-практичного дискурсу, який пов'язаний із справами та прийняттям рішення.

Моральний сенс спрямування до блага (суспільного) поєднується з індивідуальним людським бажанням щастя. А у відкритих публічних стосунках проходить процес етичного самовизначення особи. Специфічно людські риси – прагнення до блага і стосунки з іншими у вченні Арістотеля – вписано в загальний емпіричний простір (поліс), який виявляє цілісну природу античної етики "етосу".

Політика для Арістотеля – це спілкування "у найбільш досконалій його формі, котра дає людям повну можливість жити відповідно до їх прагнень", "спілкування, що є найважливішим із усіх, і обіймає собою всі інші спілкування". У політиці виявляється прагнення до блага, як і в інших формах спілкування, зокрема і моральному. "Держава є лише тоді, коли виникає спілкування між сім'ями і родами заради благого життя, з метою досконалого та самодостатнього існування"<sup>1</sup>. Метою політичного (полісного) спілкування є прагнення до блага, причому до "найвищого з усіх благ". "Держава створюється не заради того тільки, щоб жити, а переважно для того, щоб жити щасливо". Політичне життя має бути діяльним: "Якщо щастям має вважатися блага діяльність, то і взагалі для всілякої держави, як зокрема і для людини, найкращим життям було б життя діяльне"<sup>2</sup>. А воно є найкращим за можливості "вчиняти у своїй діяльності відповідно до вимог чесноти"<sup>3</sup>. Найкращими ж стосунками для життя в полісі є дружні стосунки. "Дружність ... скріплює і дер-

---

<sup>1</sup> *Аристотель*. Политика. Сочинения : в 4 т. М. : Мысль, 1983. Т. 4. С. 462.

<sup>2</sup> *Там же*. С. 595.

<sup>3</sup> *Аристотель*. Политика. Сочинения : в 4 т. С. 590.

жаву, і законодавці старанно турбуються про дружність, ніж про правосуддя", бо "дружба – це спільність ... Бажаючи жити спільно з друзями, люди роблять те і в тому беруть участь, у чому і мислять собі життя спільним"<sup>1</sup>.

Політичне життя, за Арістотелем, передбачає єдність етичної й політичної проблематики людського буття загалом. Така взаємодія етики та політики засвідчує цілісність гармонійності світоглядних настанов культури античності, дух і цінності якої відобразились у творчості Арістотеля. Проте теорія Арістотеля все ж таки була певним ідеальним моделюванням у ситуації кризової доби античного класичного полісу. Філософ, досліджуючи найважливіші риси досконалого державного устрою, веде мову про бажане. Його вимога турбуватися із приводу чеснот громадян є закликом до тієї держави, "яка називається державою по істині"<sup>2</sup>. Його інтенції були саме пошуком оптимального обґрунтування належного, яке б дало насагу для вирішення суперечок та проблем реальної політичної практики першої третини IV ст. до н. е.

Теократія середньовічної доби знімала проблему специфікації політики, моралі та їх взаємин із порядку денного. У подальшому соціокультурному розвитку виокремлення політики як спеціальної сфери життєдіяльності суспільства характеризується тенденцією становлення емансипованої від моралі та релігійних авторитетів, раціоналізованої й систематизованої політичної практики. Критика недієвих абсолютних моральних стандартів християнського милосердя (Н. Макіавеллі) на довгий період стала превалюючою в європейському підході до тлумачення політики. Моральна філософія з абстрактними закликами до належного, що перебуває по той бік життєвих обставин та колізій, несумісна з реальністю політики. У цілому її вплив на суспільне життя є незначним. Тому мораль не може бути корисною політиці, тим більше, бути співвідсною з нею. Мораль не тільки відділялась від політики, а й навіть підпорядковувалась їй. У період самоусвідомлення європейської

---

<sup>1</sup> *Аристотель*. Политика. Сочинения : в 4 т. С. 265.

<sup>2</sup> *Там же*. С. 461.

спільноти у процесах розбудови державності за Нових часів поглинання моралі державним законом і власне підпорядкування етики політикою відкрито обґрунтовувалось у філософських розвідках (Т. Гоббс, Дж. Локк, А. Гельвецій). Більше того, жорстокі політичні реалії XVIII–XIX ст. сприяли думці, що політика скоріше є "брудною справою", ніж "спільним прагненням до благого життя" (П. Рікер). Показовими були думки: "Не треба безпосередньо займатися політикою, щоб пересвідчитися в тім, як сильно її звичаї суперечать моралі й розуму" (П. Монтеск'є); "Хто шукає спасіння своєї душі, той шукає його не на шляхах політики, що має зовсім інші завдання, які можна розв'язати тільки за допомогою насилля" (М. Вебер).

Проте пережите потрясіння у складних соціально-політичних колізіях XX ст., обернувшись кризою європейської культурної самосвідомості, поклало початок розробці спеціальної політико-етичної тематики представниками соціологічного та антропологічного підходу до вивчення політики. Утвердилась традиція розрізнення "етики переконань" та "етики відповідальності" (М. Вебер), "етики успіху" у політичній діяльності. Глибока системна криза, з якою європейська спільнота вийшла із двох воєн, розпад системи ціннісних орієнтирів, певна дискредитація ліберальної традиції 60-х рр. XX ст., підриг авторитету державної політики, а у подальших роках – криза управління, довіри, ідеологій, нарешті, криза в економіці, реялітизація моралі з новою силою актуалізували перегляд взаємовпливу політики і моралі, чим викликали вже рефлексію щодо етики в політичній діяльності, увівши її до складу багатьох філософських та політологічних досліджень.

Подальша розробка питань етичної складової політики як системи посилена соціальним запитом стосовно розв'язання наболілих політичних і соціальних проблем, пошуком нових обріїв подальшого соціального упорядкування у складних процесах сучасної глобалізації та наздоганяючої для великої кількості країн модернізації. У свою чергу, це впливає і на теоретичний перегляд основних підходів та існуючих інтерпретацій власне політики і моралі як соціальних явищ.

Сьогоднішня потреба етизації політичного простору – це не стільки потреба критики та спростування якихось попередньо випрацюваних концепцій взаємозв'язку політики й моралі, скільки потреба розв'язання конкретних проблем і моральних колізій соціально-політичної сфери.

Обговорення місця і ролі моралі в політиці викликано, у першу чергу, розумінням універсальності моралі як морально-ціннісного супроводу будь-якої людської діяльності. Політика залежить від моралі як ідейного підґрунтя, оскільки для здійснення головного завдання консолідації соціуму потребує ідеї загального блага як основи соціального єднання і кооперації. З іншого боку, політична професійна діяльність більшою мірою, ніж будь-яка інша, потребує моральних аргументів. Адже політика практикує такі способи діяльності й такі типи стосунків (обман, уведення в оману, примус, насилля), які, по суті, мало сумісні із мораллю. "Політика як професія регулярно та майже неминуче вимагає морально непорядної поведінки. І такі вимоги не стосуються передусім брехні заради власної користі чи того, що розуміємо під словом "корупція". Вони скоріше стосуються тих випадків, коли існують (чи видається, що існують) важливі політичні причини, які спонукають до брехні, та в яких відмова політика чи неспроможність збрехати можуть бути рівнозначними його нездатності виконувати власні професійні обов'язки як політика"<sup>1</sup>. Її дієздатність часто залежить від виправдання таких явищ, які за логікою моральної свідомості виправданими бути не можуть. Крім того, політика має звертатися до моралі й через притаманний їй конфлікт інтересів.

Нагальна потреба моралі в політиці викликана і тим, що, поперше, збільшилась ціна політичних рішень щодо їх впливу на долі людей та людства в цілому; по-друге, перехід людства на стадію інформаційного суспільства привів до підвищення поінформованості широкого загалу, з одного боку, та запиту стосовно прозорості політики – з іншого, що збільшує залежність політиків від суспільної думки.

---

<sup>1</sup> Мендус С. Політика і мораль. К. : Темпора, 2010. С. 15.

Ці сучасні актуалізації етичних аспектів політичної діяльності та ще й проблема моральної деформації людини в політичній професійній діяльності виявляють болючу нестачу моральності в реальній політиці, засвідчують постійно відтворюваний конфлікт "між вимогами, які ставить моральність (у звичайному її розумінні), та вимогами, які ставить політика". Попри всі попередні розвідки стосовно взаємовпливу моралі й політики залишається актуальним вияв глибинних впливів політики та моралі, витоку етичних складностей її практики, пошук практично дієвої моральної легітимації тощо.

Сьогодні прийнято розуміти політику як організаційну, регулятивну та контрольну сферу життєдіяльності суспільства, у межах якої, з одного боку, здійснюється діяльність із досягнення, утримання та реалізації *влади* індивідами й соціальними групами для здійснення власних запитів та потреб, із другого – діяльність із регулювання суспільних відносин шляхом прийняття та проведення у життя рішень, які наділені достоїнством суспільних повноважень, від імені яких і в ім'я яких вони приймаються. Політика виявляє сенс існування спільноти людей, визначає загальні інтереси всіх співучасників суспільної життєдіяльності, розподіляє між ними функції та ролі, виробляє належні правила поведінки задля забезпечення ефективної взаємодії та взаєморозуміння. Політика як система певних суспільних відносин є результатом спілкування, взаємодії людей, вирішення ними спільних справ, підтримання порядку, управління та стабільності; визначення спільних позицій щодо центрів влади, використання насильства тощо. Зміст політики має вираження в її цілях, проблемах, які вона вирішує, мотивах, правилах і механізмах прийняття політичних рішень.

Політика виявляється через людей. У свою чергу психічні стани людей, їхні якості, що модифікуються в процесі взаємодії із владою, є невіддільними від політики. Вона адекватно відображує характер суспільства та людей у своїх пануючих нормах і традиціях, цінностях, політичних інститутах. В основі політики має бути співробітництво, кооперація, взаємодопомога людей. Проте їй притаманні й конфронтація, ворожнеча, насильство та конфлікти. У певному сенсі політика в суспільному бутті є не-

минучою і якби не хотілося людині, але бути поза певною політичною системою вона не у змозі.

У свою чергу мораль як одна з форм суспільного регулювання на практиці виявляється в суспільно визначеному типі поведінки людей. Вона знаходить свій вираз у вчинках людини стосовно суспільства, владних структур, колективу, сім'ї тощо. На відміну від правових норм, виконання яких підтримується та контролюється державними органами, мораль спирається на суспільну думку та дію, на переконання й сумління, традицію і звичку. Цінності моралі змінюються із часом і у різних народів та суспільних верств. Основним у моралі є визначення й дотримання того, що є "хорошою поведінкою та діяльністю", що для людини є порядним, пристойним, гідним. Найсуттєвішим при цьому є те, що мораль – це складова індивідуального світогляду, яка в більшості визначає для особи картину соціально-політичного світу.

Будучи певним модусом людського ставлення до дійсності, мораль є таким організуючим фактором людської поведінки, в якому принциповим є формування певних категоричних вимог (імперативів) із позицій принципового протистояння добра і зла. У такому широкому розумінні мораль стає обов'язковою стороною будь-якого людського діяльного ставлення до будь-якого елемента дійсності. Регулюючи таким чином якість і характер людських відносин та ставлення, мораль є, як і політика, неодмінним фактором людського суспільного буття. Через регулятивну спрямованість вбачається їх спорідненість. І мораль, і політика – це організаційні, регулятивні, контрольні сфери суспільства; суспільні відносини є простором, спільним і для політики, і для моралі.

Однак політика здійснює організацію соціальних відносин із позицій інтересу (*inter-esse* – бути поміж) чи приватного, чи корпоративного, групового, класового, або загальносуспільного в його ефективності й доцільності. Мораль орієнтує ці самі суспільні відносини із позицій поза-або над інтересами – як універсальне відношення до іншого чи інших за межами власного інтересу. Політика визначається як "мистецтво можливого" (*Realpolitics*) конкретністю цілей та завдань, відповідає нагальним потребам соціального життя. Вона орієнтується доцільністю та прагматикою соціальної ефективності.

Мораль орієнтує людську поведінку образами належного (напр., усезагальне благо), її нормативну систему обґрунтують глибинні цінності як базові орієнтири людського життя. Політика, регулюючи соціальні відносини людей, застосовує механізми влади, яка до певної міри є "легітимованим насильством" (М. Вебер). Мораль вимагає доброї волі (І. Кант) як дієвого механізму здійснення. Політика означає людей у соціальних відносинах певними функціональними амплуа – громадянин, партієць, політик, управлінець. Тоді як мораль у своєму регулюванні як індивідуальної поведінки, самовизначення, так і соціальних стосунків звертається до власне людини, її людяності як такої, первинної та безумовної. Політика створює мережу горизонтальних взаємозв'язків, а мораль у просторі соціальних взаємовідносин являє собою певний вертикальний вектор – від глибин до висот власне людського самоздійснення – в орієнтації на вище благо та належне. Політика реалізується в системі соціальних інституцій. Мораль, хоч і характеризується неінституційним характером своїх механізмів щодо індивідуально-перфекціоністської визначеності, у сучасних запитах соціальної практики входить в їх інституційне упорядкування оціночно-імперативною складовою.

Отже, при своєрідності політики й моралі вони ідентичні щодо уладнання соціальної життєдіяльності. Як політика в підсумку покликана створювати гарантований соціальний лад, так і мораль покликана виступати підґрунтям та певними "рамочними умовами" простору спільного буття, взаємності. Як діяльність із систематичного відтворення соціального порядку (хоч і у механізмах публічної влади) політика має звертатись до первинних аксіологічних засад людського життя, які репрезентовані у моралі як системі. Тому питання сьогодні в політико-етичній площині не ставиться "чи повинна політика спиратись на етичні засновки, а є питанням про те, яку частину моральних цінностей вона здатна асимілювати без катастрофічних наслідків для самих цих цінностей та без втрати власної практичної ефективності"<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Прокофьев А. В. Моральный перфекционизм и аксиологические основания политики. URL : <http://www.msses.ru>.

## 2. Етичні виміри у політичній сфері

Навіть попри специфічну ситуацію щодо моралі у сучасному ціннісно плюралістичному суспільстві, де вона все ще маргіналізується прагматичною байдужістю цинічного розуму, саме політичні проблеми є тим об'єктом, стосовно якого піднімаються власне моральні питання. Ніщо так не збурує моральні почуття, як несправедливість і конфліктність політичної ситуації. Бо саме в цій сфері наочною стає залежність людей, їх добробуту від прийняття рішень, що стосується кожного. У сучасних умовах зростає роль моральних критеріїв і координат політики через те, що стократно збільшується вартість багатьох політичних рішень, підвищується значення впливу суспільної думки на політику й політиків.

Політичні конфлікти, які посилюють невпевненість, безпомічність і страх, усе більше викликають моральну забарвленість політичних проблем. Але при цьому моральному навантаженні можливого публічного обурення стосовно реальної політики важливим залишається "уникнути загрози в ідеалістичному дусі, висувати зовні до політики піднесенні та прекраснодушні вимоги, які розіб'ються від зіткнення із суперечливою, а часто і злою реальністю, а потім стечуть з неї як з гуски вода"<sup>1</sup>.

Для конструктивного підходу до розв'язання проблеми співвіднесення моралі й політики необхідним є розгляд етики не як політизованої, що обслуговує вузький політичний інтерес моралізації, а як дослідження механізмів та способів дії у політичній сфері відповідно до етичних масштабів.

Власне політика як сфера морального запиту репрезентується і питаннями професійної етики, і складностями через притаманні традиції та інерцію корпоративної управлінської культури.

**Мораль у політиці** – це свідоме індивідуальне самовизначення і самопримус до певного нормативного стандарту поведінки, унаслідок якого саме індивід наділений тією критичною креативністю, яка, з одного боку, дає можливість розрізнати допустиме й недопустиме в політиці, зокрема, а з іншого – не

---

<sup>1</sup> *Сутор Б.* Малая политическая этика. Политическая и экономическая этика. М. : ФАИР-ПРЕСС, 2002. С. 31.

стає пустим нігілізмом чи завищеною абстрактною моралізацією щодо конкретних ситуацій та соціально-політичних обставин.

Таке поєднання цілком виправдане через те, що конфлікт як типова політична ситуація, типовий вимір політики провокується протистоянням і зіткненням приватних інтересів, рівноправних у своїх ціннісних обґрунтуваннях. Тому розв'язання такої ситуації можливе через свідоме приборкання індивідуального егоїзму на користь загальної справи єдності та гармонії соціального буття. При цьому активним важелем моралі в політичній сфері виступає домінуюча риса – імперативність обов'язку.

Якщо за етикою традиційно закріплюються питання етичних принципів (основи), норм (закони і правила) та чеснот (настанови й диспозиції відносин) у мотивації політики, то мораль як самостійне мислення стосовно взяття на себе обов'язку є невід'ємною складовою власне політичного мислення, особливо з огляду на притаманні їй можливості бути "брудною справою". Саме тому розуміння етики у просторі політики має бути ширшим за лише нормативний підхід. Також до етичної проблематики політики відносять питання обґрунтування системи базисних цінностей суспільства, формування соціального порядку, який відповідає цим ціннісним уявленням, питання інституціональних взаємовідносин, стосунків соціальних груп та рухів, відносин суспільства й особи і т. п. Таке розуміння етики в політиці пов'язується із власне соціальною етикою, яка не стільки задає орієнтири спеціальним соціальним галузям, скільки вивчає притаманний їм етос – стиль і спосіб ладу життя, зокрема політичного. Головним завданням соціальної етики сьогодні є інтеграція розірваного спеціалізацією соціального цілого – світу та цілісності людства, тому і в просторі політики етика як складова соціальної етики має перейматися тими моральними колізіями політики, які виникають на межі спеціальних політичних інтересів та загального інтересу людини й суспільства як таких.

Прийняте в сучасному розумінні політики розрізнення: політика як *policy* – проблеми виправдання цілей та програм; політика як *polity* – проблеми виправдання засобів, що представлені інститутами, правилами й законами політичного порядку; полі-

тика як *politics* – проблеми політичного діяння політиків і громадян у їх взаємодії – задає специфіку етичних аспектів професійної політичної діяльності.

Згідно з *політичними цілями* етичною проблематикою стає ціннісне виправдання інтересів у ситуації їх конкуренції та знаходження засобів розв'язання їхньої конфліктності через віднесення до загального інтересу як усезагального блага. У такому контексті проблематика етики обертається навколо проблеми співвіднесення конкретної політики з її специфічними інтересами та спрямованістю до безпосереднього втілення певних інтересів і об'єднуючими спільноту цілями-цінностями – *мир, свобода, справедливість*. Останні, будучи лише принципами, які задають ціннісні орієнтири й масштаб політичної діяльності, а не нормують детально дії, перебувають не як метафізичні абстракції, а як постійні запити у процесуальності політичного розвитку. Цим вимірюється політичний порядок стосовно його відповідності балансу цих цілей-цінностей.

В аспекті *політичних інститутів* етика зорієнтована на питання продуктивної соціальної інтеракції. Остання напряму залежить від певного ступеня надійності очікувань щодо поведінки діючих осіб. Більше того, чим складніше соціальне ціле, чим більш розгалужені соціальні зв'язки, чим вища анонімність у групових взаємодіях, тим більш надійними мають бути правила дій. Тому безсумнівно зростає необхідність обов'язкового регулювання відносин у соціальних об'єднаннях, між ними та у їхніх стосунках із державою, реалізувати яку саме і покликаний інститут.

Причому на відміну від організації як певної складової соціальної системи, яка підкорена відповідній меті й тим детермінує і обмежує індивідуальність, інститут є нормативною структурою, що нормує певні соціальні стосунки, які постійно відтворюються в соціальному бутті й вимагають певної сталості та стабільності як гарантії безпеки індивідів. Інститути є історичними результатами людської інтеракції, в яких утілено загальні сенси. Вони є типізацією звичного, що сприяє спільній дії в актуальності нових інтеракцій. У такий спосіб політичні інститути забез-

печують і регулюють співіснування у великих групах та між ними, установлюють межі й орієнтацію дій людини та груп.

Звідси зрозумілим є те, що моральна якість політики не може обмежуватись індивідуально-перфекціоністським виміром як моральністю політичних діячів. Моральна якість політики залежить значною мірою і від її здатності та готовності забезпечувати успішну реалізацію політичної діяльності засобами інституціонального порядку. Мають на увазі соціальні, політичні, правові інституційні умови для гуманної інтеракції між групами та їх представниками, які б забезпечували її незалежно від моральної спроможності чи неспроможності людей.

Відповідно до *політичної діяльності* етичні дискусії розгортаються стосовно саме моральної спроможності діячів у контексті ситуативної конкретики. У такому ракурсі предметом політичної етики стають моральні якості політично діючої особи та їхня роль у нестандартних ситуаціях, які постійно супроводжують політику в її дійсності та які не дуже продуктивно розв'язуються суто інституціональними засобами. При цьому моральні якості мають відповідати характеру саме "політичної справи": бути тим мінімумом людяності й моральності, який є можливим у певних політичних ситуаціях, які є завжди обумовленими інституціональними чи груповими інтересами. До таких якостей належать політична *розумність* як політична *совість*, політична *мужність*, політична *поміркованість*.

Отже, сучасна соціокультурна ситуація як загострення геополітичних суперечок, міжетнічних та міжнаціональних відносин, прав людини, екологічної безпеки й багатьох інших проблем потребує для можливостей їх розв'язання і подальшого нового соціального розвитку продуктивного синтезу інтересів та цінностей на основі визнання необхідності цивілізаційно-ціннісного простору для сучасної політичної практики.

Політика – складна сфера щодо однозначно моральної позиції в ній. І "етика відповідальності" у політиці, як зазначав ще М. Вебер, часто конфліктує з "етикою переконань". Чесність як обстоювання власних найфундаментальніших етичних переконань може опинитися під тиском політичних обов'язків, утиском

політичної необхідності тощо. Але політик має знати, що він пожертвував чимось важливим, коли полишив свої моральні принципи. Цим моральний політик відрізняється від просто політика чи просто людини. "Ми пізнаємо його по брудних руках. Якби він був тільки моральною людиною, його руки не були би брудними; якби він був тільки політиком, він удав би, що його руки чисті"<sup>1</sup>.

Проте, репрезентуючи інтереси якоїсь верстви, громадський діяч у різних якостях – чи політика, чи управлінця, має пам'ятати, що вже не належить собі, мусить стримувати власні почуття та дії, позаяк йому потрібно піклуватися про інтереси тих, хто йому довірився, бути обачним, щоб не зашкодити спільній справі та людям. Коли ж політичний процес зусиллями його учасників цілком перетворюється на лицедійство й видовище, на виставу, під час якої можна буде задовольнити власне марнославство, здобути бали у політичному змаганні, на змагання із приводу того, хто кого більше ошукає, чи можна взагалі вести мову про політичну діяльність?

Справжнього політика як громадського діяча виділяє вміння обійти небажані питання, уникнути запитань і відповідей, які тягнули б за собою негативні наслідки, доречно промовчати, але не вдаватися до брехні. Політик не завжди може про все сказати, але ніколи не має права брехати. Наполегливість у відстоюванні ним декларованих принципів має поєднуватися із виваженістю й відповідальністю у вчинках та заявах. Етична адекватність політика визначається саме ставленням до допустимості аморальних учинків, коли їх робити неонов'язково. "Лише той, хто не має бажання чи схильності чинити морально неприйнятні речі, навіть якщо вони необхідні, дуже ймовірно не вчинить ці речі у ситуації, коли такої необхідності не буде". Але ті, хто від регулярності морально неприйнятних учинків позбулися чутливості до них, "можуть у довгостроковій перспективі перестати помічати неприємні речі взагалі, а така перспектива примушує хвилюватись передусім нас, які живуть під їх керівництвом"<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Мендус С. Політика і мораль. К. : Темпора, 2010. С. 20.

<sup>2</sup> Там само. С. 44.

### 3. Моральні колізії політичного управління: професійна етика у пошуках подолання та попередження

Суттєвою складовою здійснення політики як сфери реалізації прагнення до блага у спільноті є управлінська діяльність суспільним простором через політичні інститути та громадянське суспільство. Недавно здійснена переорієнтація в управлінських традиціях по-особливу актуалізує питання співмірності етичних засад висунутим професійним компетенціям професіоналів-управлінців. Специфіка діяльності публічного управління та адміністрування тяжіє до бюрократичної культури, яка як організатор соціального порядку з давніх-давен гарантувала суспільну стабільність і порядок шляхом приборкання людської сваволі засобами легітимного державного насилля. Із притаманними політиці феноменами влади, насилля завжди були пов'язані її моральні дилеми та можливі моральні деформації службовців бюрократичної системи.

**Влада** – центральне, організаційне й регулятивно-контрольне начало політики. У такій якості вона – одна із найдавніших серед об'єктів філософського, політологічного, соціологічного знання, предмет відтворення в літературному й образотворчому мистецтві, проблема культури соціального та індивідуального буття. Різноманіття інтерпретацій влади об'єднується визнанням її тісного зв'язку з політикою, з якою її нерідко ототожнюють. Дійсно, влада і політика є нерозривними та взаємообумовленими. Боротьба за владу, за її досягнення й утримання – один із головних аспектів політичного життя суспільства. Більше того, як засіб здійснення політики владу розуміють і як її ціль, через що породжується ціла низка проблем, зокрема моральних. "Політика у своїй основі меншою мірою пов'язана з питанням справедливості, ніж із питанням влади", тому "... політична дія розгортається в полі напруги між владою і мораллю"<sup>1</sup>. Здавна проблема влади була центральною у трактуванні сутності полі-

---

<sup>1</sup> *Баллестрем К. Г.* Власть и мораль (основная проблема политической этики). Философские науки. 1991. № 8. С. 84.

тики. Відштовхуючись від того, як розуміють владу, формується і трактування сутності політичного начала суспільного буття.

За традиційним визначенням, **влада** – це здатність панувати, тобто мати можливість підкоряти своїй волі, управляти і розпоряджатися діями інших людей. Від початку існування людського суспільства вона є необхідною умовою для організації суспільного виробництва, яке неможливе без підпорядкування всіх членів єдиній волі, для регулювання інших людських відносин, що пов'язані із життям у спільноті.

За висхідним значенням влада як сила, авторитет, примус є однією із суттєвих характеристик людського життя, яке пронизане владними стосунками, мережею імперативів та вимог у будь-яких типах суспільних і міжособистісних відносин. Поняття влади у широкому розумінні – домінування, контроль, управління. Владу розуміють як упорядкування відносин. "Головна якість влади – здатність до конструювання відносин між людьми"<sup>1</sup>. Вона інтерпретується через "інтереси народу", "інтереси класів та націй", тим самим бере участь у конструюванні соціальної реальності, постачанні суспільству загальних понять та символів, за допомогою яких визначаються певні політичні позиції. Влада конструє свою реальність, означуючи рамки для будь-якої діяльності.

Влада як енергія становлення та оформлення волі є в той самий час і інструментом утиску волі. Вона базується на відносинах, які суб'єкт-об'єктно розрізнені, де суб'єкт воліє стосовно об'єкта, власне другого пасивного суб'єкта, який має діяти за бажанням першого. Тут присутня асиметрична залежність, в якій приховано потенціал примусу і насильства, примус і насильство в ідеальному, вольовому, емоційному вимірах.

Влада – яскраво виражене та інституційно закріплене відношення нерівності. До певної міри вона задає ті чи інші умови нерівності, її ієрархічна природа потенційно містить моральний конфлікт. Ієрархічні, вертикальні чи владні відносини, на відміну від егалітарних, горизонтальних, є потенційно аморальними.

---

<sup>1</sup> *Здравомыслов А.* Власть и общество. Социологический журнал. 1994. № 2. С. 8.

Той, хто стоїть при владі, бере на себе відповідальність. Хто здійснює свою власну волю через волю інших, той обмежує вільний вибір інших людей, їхню спроможність піклуватися про себе. Причетний до політичної системи професіонал стоїть перед дилемою справедливості чи рівності, правди або неправди, чесності чи зиску.

Інституціональною моделлю влади є держава, яка по праву панування і підкорення сприяє думці про тотожність влади та насильства. "Держава ... є відношення панування людей над людьми, що спирається на легітимне насильство (тобто вважається легітимним) насильство як засіб"<sup>1</sup>.

Проте відомо, що для свого функціонування державна влада потребує згоди підвладних. Передбачаючи таку згоду, державна влада організує "примусове спілкування" як "пом'якшене насильство" – виправдання правової легітимації та морально-етичного сприйняття.

Зрозуміло, що політична влада у своїй функції гарантованого забезпечення соціального порядку має спиратися на силу як супротив деструктивним тенденціям, злу. Політики, правитель, політологи, спеціалісти з міжнародних відносин та звичайні громадяни – усі, хто прагне жити і діяти в реальному світі та мати можливість впливати на хід подій, змушені визнавати легітимоване насильство дієвим засобом. І хоча усвідомлювалась руйнівна загроза насильства, а часто була очевидним фактом у політичній практиці, відмова від нього сприймалась як наївність і утопічність, як відмова від можливості подолання насущних загроз та майбутніх бід, несправедливих соціальних систем і побудови нових соціальних порядків. Бо насильство сприймається як засіб справедливого спротиву. Однак поки в політиці допускається необхідність насильства, неможливо виключити і зловживання ним із усіма можливими наслідками. Особливо сьогодні, коли насильство як ніколи виявляється безмежним у своїх можливостях та своїй самовпевненій зухвалості.

---

<sup>1</sup> Вебер М. Политика как призвание и профессия. Избранные произведения. М. : Прогресс, 1990. С. 646.

Тому важливим є розуміння, що насильство як останній при-тулок влади у боротьбі з бунтівниками та злочинцями, тобто індивідами, які фактично відмовились підкорятися принципу консенсусу, є лише засобом і як засіб не може визначати сутність будь-чого. "Об'єктивний критерій насильства задається розумінням останнього (насильства) як дії, що неправомірно та всупереч волі людини понижує її моральнісний (духовний), соціальний (економічний, громадянський, політичний) та життєвий статус"<sup>1</sup>. Таке зниження статусу людини є в об'єктивному плані втратою нею життя та власності, завданням шкоди її здоров'ю, власності, статусу, порушенням її прав, тобто будь-якого статус-кво, а в суб'єктивному плані – руйнуванням, порушенням її ідентичності. Деструктивним є не тільки вплив насильства на об'єкти примусу, а й, що суттєво, на власне суб'єктів легітимованого насильства. Особливо це є загрозовим щодо державних інституцій як посередників між державною владою і суспільством. Представник виконавчої гілки влади, публічна адміністрація в повсякденному виконанні своїх професійних обов'язків, репрезентуючи державну владу, здатні, якщо не застережені чіткою моральною позицією, продукувати, на думку Г. Арендт, т. зв. "банальне зло". Та й ще за умов, що бюрократія – це "панування хитромудрої системи установ, при якому ні окремо взята особа, ні група осіб... не несуть ніякої реальної відповідальності за правління" і це "безособове правління певно є найбільш тиранічним з усіх типів правління, бо за сваволлю, що чиниться, просто немає кому відповідати"<sup>2</sup>.

Найсуттєвішим підґрунтям моральної налаштованості влади є переорієнтація в розповсюдженому розумінні політичної влади. Засобами етизації владних відносин є утвердження етико-правової регламентації діяльності й поведінки професіоналів від політики та відповідальність їх перед суспільним контролем задля обмеження неконтрольованого володарювання, жадоби,

---

<sup>1</sup> *Апресян Р. А.* Етика сили – в противостоянні насилію и агрессии. Вопросы философии. 2010. № 9. С. 148.

<sup>2</sup> *Арендт Х.* О насилии. Мораль в политике: хрестоматия. М. : КДУ: Изд-во МГУ, 2004. С. 316.

самолюбства та інших морально-психологічних особистих збочень щодо владних домагань, які М. Вебер називав "загрозливими слабкостями політика". Важливим у сутнісному розумінні влади є розрізнення "влади для ..." від реальної "влади над ..." як утілення "людської здатності не просто діяти, а діяти разом" (Х. Арендт). У такому етичному вимірі влади бачиться продуктивне оновлення політичної діяльності сьогодення.

Це тим більше є важливим, що для адміністративних структур політичної влади, особливо у просторі суспільств транзитивної доби, до яких належить і Україна, притаманна інерція тієї бюрократичної традиції, за якою стоять тисячоліття історії управлінського досвіду доволі жорстких політичних режимів і нещодавня спадщина адміністративно-номенклатурної системи правління. Політичне й публічне адміністрування та управління в Україні ще на підході до налаштування функціонування держслужбовців як *public administration* та *public policy*. Унаслідок цього виголошені вимоги професійної етики ставлять на порядок денний не тільки необхідність створення більш-менш доступного для огляду кодексу службової поведінки, а передбачають якісну зміну усталеного розуміння характеру цієї важливої професійної діяльності.

Зрозуміло, що специфіка діяльності публічного управління та адміністрування тяжіє до бюрократичної культури, яка як організатор соціального порядку гарантувала суспільну стабільність і порядок через приборкання сваволі. Це досягалось відданим служінням підлеглих системі, де добре сплановані, чітко регламентовані службові обов'язки вимагали чіткості й надійності їх виконання. Цінувалась та винагороджувалась непорушна відповідність "правилам гри", що виключала вихід за межі означених повноважень чи правил, навіть задля правого діла. Моральною чеснотою для ефективного функціонування бюрократії виступало сумлінне виконання владних наказів по ієрархічній вертикалі влади/ адміністрації як транслявання державної волі суспільству. Практика засвідчує, що "правильна бюрократія доб'ється результату... з допомогою організованого порядку". Але ж очевидним є і те, що "...вона буде виконувати волю вищої влади

через ієрархію відповідальності – якою б не була ця воля"<sup>1</sup>. Серед нагальних для етичної уваги колізій цієї професійної сфери є також традиційний формальний інструменталізм, що засвідчує запрограмованість бюрократії (управлінців) в їх пошуковій службової ефективності, часто-густо, на дегуманізацію об'єктів впливу, бо "...вона запрограмована на вираження оптимуму в таких термінах, які не дозволяють відрізнити один людський об'єкт від іншого чи людський об'єкт від нелюдського. Значення мають лише ефективність та зниження витрат..."<sup>2</sup>.

Проте є й інші потенційні загрози стосовно моральної деформації представників політичної управлінської та адміністративної діяльності. Вони також заглиблені у специфічну природу політичного простору. Дійсно, цілий ряд особливостей політичної діяльності провокує ці колізії із мораллю. Зокрема політика, уособлюючи владу, провокує тих, хто цю владу обіймає, використовувати її з метою власної користі. Розбещеність можновладців як продукт високого престижу влади та доступу до матеріальних і духовних благ, непомірної її концентрації та безконтрольності – загальнопоширений факт будь-якої політики. У сьогоднішній Україні найбільшій проблемою в управлінській та адміністративній діяльності, особливо державних інститутцій та місцевого самоуправління, залишаються корупція й конфлікт інтересів. Зрозуміло, що це вимагає, передусім, дієвого правового відгуку. Проте належна міра моральної відповідальності, гідності людини й розуміння взаємної залежності індивідуального та суспільного добробуту – більш вартісні, ніж неправомірне збагачення за будь-яку ціну.

Але не лише порок егоїстичної корисливості забруднює політичну професійну діяльність аморальністю в різних її формах, зокрема в управлінсько-адміністративній сфері. Значно складнішим і більш глибинним підґрунтям виправдання будь-яких засобів у досягненні політичних цілей є органічний зв'язок політики з нагальними, прагматичними інтересами людей, запитам

---

<sup>1</sup> Бауман З. Актуальность холокоста. М. : Изд-во Европа, 2010. С. 113–114.

<sup>2</sup> Там же. С. 130.

актуальної соціальної життєдіяльності. Тим, що, наприклад Б. Капустін називає "малою політикою", тобто відтворенням та підтримкою всіх базових структур суспільного порядку, які забезпечують рутину повсякденного життя спільноти. Потреба розв'язання нагальних проблем обстоює необхідність і право політики бути "реальною". А ефективність такої політичної діяльності зосереджується на калькулятивному, інструментальному підході, виправдовуючи безвідповідальні відступи від моралі. Зрозуміло, що наявність у політичному просторі групових інтересів (партійність) породжує і специфічні групові цінності. Це і, наприклад, конфлікт персональної порядності й функціональної "жертвності" в ім'я успіху спільної (партійної, організаційної, корпоративної) справи, чи одностайність думки у прийнятті сумнівних політичних рішень. Превалювання інтересів у політиці не сприяє реалізації повноти власне етичного сенсу, етичної самоцінності стосунків та ставлення до Іншого.

Така спрямованість бюрократичного професіоналізму викликає особливу увагу щодо формування етичних принципів та вимог. Виокремлені в сучасних приписах стосовно службової поведінки ("Правила етичної поведінки державних службовців" (Постанова КМУ від 11 лютого 2016 р., № 65), "Загальні правила етичної поведінки державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування" (Наказ від 5 серпня 2016 р., № 158)), вимоги чесності, порядності, відповідального ставлення до обов'язків, політичної незаангажованості, невикористання службового становища у власних інтересах потребують сьогодні узгодженості з такими навичками, як критичне мислення, креативність, емоційний інтелект, здатність стратегічного мислення тощо.

Безперечно, окреслені вимоги щодо необхідних компетенцій для продуктивного управління із традиційного погляду на систему адміністративного управління здаються скоріше відповідними вищому рангу адміністративних обов'язків і мають визначати специфіку та якості верхніх командних шаблів менеджменту. Проте ці навички необхідні й для основної маси робітників адміністративного управління, які в налаштованості на самовіддане служінні не тільки не обтяжується муками совіс-

ті щодо моральності поставлених задач, а скоріше, у своїй завязаності їх виконати бачать свій моральний обов'язок.

У сучасних умовах політика державної влади та публічного адміністрування безсумнівно потребує моралі. Існуюча соціальна асиметрія вимагає особливо ретельного служіння виконанню загальних суспільних справ, особливо тих, які пов'язані із задоволенням колективних потреб. При цьому основним у здійсненні державної політики є пошук шляхів до соціального консенсусу. На ґрунті консенсусу виникає не тільки політичний, а й соціальний контракт у суспільстві. Він не виключає боротьби різних соціальних груп, але ця боротьба органічно поєднується з пошуками соціальної згоди, поваги до справ усіх груп населення, гармонізації відносин влади й особи на засадах довіри. Це особливо важливо для професіоналів публічного управління і адміністрування, оскільки вони не тільки репрезентують собою владні державні інституції і тим самим відповідають за репутацію державної управлінської влади. Вони включені у творення складних щодо виразу природної моральної доброзичливості суспільних відносин. Це – відчужені стосунки, де інші не захищені від "опредметнення", бо не є "Ти", а скоріше індивідуальні "треті", "будь-хто".

Сьогодні розуміння головної функції публічного адміністрування як забезпечення інтегральної цілісності, єдності, безпеки та добробуту громадян передбачає, у першу чергу, продуктивну взаємодію владних/адміністративних структур як суб'єкт-суб'єктну кооперацію і з громадою, і, власне, усередині організаційного простору. Звідси – необхідне перевлаштування базового розуміння професійної місії та її етичного виміру. Не просто кваліфіковане управління об'єктами, коли люди – потенційні суб'єкти моральнісних вимог – нівелюються етичною байдужістю, яку не викоринити і переформатуванням на сприйняття їх як споживачів адміністративних послуг. Потрібний пошук оптимального у своїй ефективності *суб'єктного* налаштованого управління.

Якщо із самого початку тематизації взаємин політики та моралі їхня продуктивна єдність убачалась у досягненні спі-

льного блага, то сучасне ліберально-демократичне суспільство загострює їхні співвідношення щодо проблеми консенсусу як ефективного балансу в конфлікті інтересів суспільства, індивіда в умовах вільного ринку. Цього вимагають не лише складні системні умови, а й досягнений рівень готовності особистості стосовно свідомого ставлення до своєї участі в суспільно-політичному процесі.

Так, на думку багатьох дослідників (Е. Гіденс, У. Бек, З. Бауман), характерною ознакою сучасності є рефлексивність як здатність оцінювати й переоцінювати власну поведінку. За такої активної позиції суспільні відносини як політичний простір розгортання життя є доволі динамічним процесом, де підвищення життєвих шансів для індивідів залежить від здатності свідомого вибору стилю власної поведінки та життя. Це актуалізує у політичному процесі "демократичний діалог" як механізм прийняття рішень у децентралізованому механізмі суспільного обговорення, а не через інститут влади. У такій політичній практиці, яка в політичній та соціальній теорії означена як "демократія обговорення" (*deliberation*), суспільству особливо потрібен моральний консенсус, що і визначає введення в політику морального виміру. На думку теоретиків "деліберативної демократії" та сучасної комунікативної етики (Ю. Хабермас, Дж. Ролз, С. Бенхабіб), саме раціональний консенсус щодо базових моральних цінностей може бути універсальним способом розв'язання конфліктних ситуацій і проблем сучасного глобального суспільства.

Для здійснення продуктивного дискурсу необхідний ряд умов. Це, по-перше, **культура толерантності** як здатності до несилового, власне політичного, урегулювання конфліктів через пошук компромісів. Також це – оптимальна поведінка в конфліктних ситуаціях як здатність до активного їх розв'язання – пошуку домовленості у конфлікті інтересів як уміння вибирати найкращий на конкретний момент варіант у горизонті всезагального інтересу (блага), щоб забезпечити лад соціальної життєдіяльності без порушень базових цінностей та основних прав людини.

І врешті – це **культура вести діалог**. "Давайте навчимося розмовляти один із одним. Тобто давайте не тільки повторювати свою думку, а й слухати, що думає інший. Давайте не тільки стверджувати, але й розмірковувати, дослухатися до аргументів, бути готовим подивитися на речі по-новому. Давайте спробуємо подумки прийняти погляд іншого. Більше того, давайте спрямовано шукати все те, що суперечить нашій думці. Вловити спільне у суперечливому набагато важливіше, ніж поспіхом відмітити те, що виключає позиції один одного, при якому вже немає сенсу продовжувати розмову"<sup>1</sup>.

Серед морально колізійних аспектів політичної діяльності в різних її іпостасях обговорюються як базові принципи, так і ключові чесноти причетних до її здійснення діячів. Підсумовуючи вже давно існуючі неписані кодекси честі чи складені писані рекомендації щодо професійної поведінки політичного діяча, парламентаря чи держслужбовця, можна знайти рекомендації стосовно наполегливої сумлінної праці; уміння дотримуватися слова; готовності до компромісів; помірності (крайні й надмірні пропозиції можуть привернути увагу до їх ініціатора, потрапити на шпальти газет, однак вони навряд чи будуть прийняті у вигляді закону або постанови; людина ж крайнощів – у промовах, пропозиціях чи особистих звичках – відчуває труднощі у здобутті згоди та співпраці; навіть соратники починають триматися осторонь щодо її); уміння не принижувати гідність суперників; лояльності, уміння поважати закон, регламент тощо, здатність бути взірцем законослухняності; чесності; уміння доводити справу до кінця; уміння переконувати, ясно висловлювати й обстоювати власну позицію; увічливості, вишуканості манер, зовнішньої привабливості. Високий рівень культури та освіченості, широта поглядів і перспективність мислення, прихильність до нового в житті й політиці, далекоглядність, уміння передбачити, прорахувати наперед наслідки своїх дій – ще одна гідна якість сучасного політика. Професійна риса політика – мистецтво слухати, порозумітися навіть із тим, з ким він не згодний; політик –

---

<sup>1</sup> *Ясперс К.* Вопрос виновности. Знание. 1994. № 1. С. 146.

це співрозмовник. Важливою ознакою справжнього політика є й вміння аналізувати свої дії, визнавати власні помилки, погоджуватися з аргументами інших, доводити свою правоту в тому числі й практичними справами.

Напевне, можна вбачати певну ідеальність (бодай чи не утопічність) стану справ, коли політичні діячі, лідери, депутати, держслужбовці чи професіонали публічного адміністрування поєднують у своїх постатях суто людські, моральні чесноти, уболівання про благо громадян, непримиренність до несправедливості з фундаментальною фаховою підготовкою, професіоналізмом, навичками й досвідом політичного управління, державного підходу до проблем. Проте не занадто ідеальними будуть такі вимоги щодо сучасного діяча в політичній сфері, якщо пам'ятати давно виявлену необхідну засаду новоєвропейського принципу свободи і відповідальності людини – *суб'єктність* (на кшталт бахтінського "не-алібі-в бутті") в її класичному розумінні (від лат. *subjectum* – *те, що наперед уже міститься, в основі чогось*). У такому визначенні людина як суб'єкт реалізує діапазон того, "що тепер сама людина свідомо зможе і буде собі покладати в якості необхідного та зобов'язуючого" (М. Гайдеггер), доповнюючи цим актуальні сьогодні зусилля з розбудови у професійних сферах етичної інфраструктури (етичні кодекси, етична освіта, етичні комітети тощо) як засоби й механізми підняття рівня етичної культури професіоналів.

Зрозуміло одне: сьогоднішній запит щодо дієвої політики й ефективного публічного управління та адміністрування виявляє нагальну потребу зламу стереотипних уявлень стосовно несумісності моралі та реальної політики, стереотипів професійного адміністративного етосу, який укорінився у вітчизняній практиці управлінських структур різного гатунку. Морально-ціннісне підґрунтя, якщо політична етика і політична система узгоджені між собою, здатне забезпечувати стабільне функціонування соціальної системи, перешкоджає виникненню руйнівних протиріч, спроможних дисбалансувати систему ізсередини, створює механізм суспільної довіри задля успішності політики у продуктивній інтеграції суспільного буття.

## Контрольні запитання

1. Коли взаємозв'язок політики і моралі стає предметом осмислення?
2. Як співвідносяться етика й політика в Арістотеля, Платона, Макіавеллі?
3. Які типи етики в політиці пропонує М. Вебер?
4. У чому своєрідність моралі щодо політичної діяльності?
5. Які етичні принципи визначаються стосовно політичних цілей, політичних інституцій, політичних діячів?
6. Чим обумовлені моральні колізії політичного та публічного адміністрування?
7. Що сприятиме ефективній етичній культурі політичної й управлінської діяльності ?

## Рекомендована література

1. *Бахитановский В. И.* Этика политического успеха : науч.-публиц. моногр. / В. И. Бахитановский, Ю. В. Согомонов, В. А. Чурилов. – Тюмень ; Москва : Центр прикладной этики, 1997. – 747 с.
2. Етика державного службовця і запобігання конфлікту інтересів : навч.-метод. матеріали / Т. Е. Василевська, уклад. О. М. Руденко. – К. : НАДУ, 2013. – 76 с.
3. Етика і політика. Проблеми взаємозв'язку / В. А. Малахов, А. М. Єрмоленко та ін. – К. : Стило, 2001. – 216 с.
4. *Капустин Б. Г.* Моральный выбор в политике : учеб. пособ. – М. : КДУ; МГУ, 2004. – 496 с.
5. Мораль в политике : хрестоматия / сост. и общ. ред. Б. Г. Капустина. – М. : КДУ; МГУ, 2004. – 480 с.
6. *Сутор Б.* Малая политическая этика // Политическая и экономическая этика : учеб. пособ. – М. : ФАИР-ПРЕСС, 2001. – С. 135–174.

## РОЗДІЛ 13

### ПРОФЕСІЙНА ЕТИКА СОЦІОЛОГА

1. Актуалізація соціології в сучасних суспільних процесах.
2. Вітчизняна "доперебудовна" соціологія.
3. Соціологія в умовах українських суспільних трансформацій.

#### **1. Актуалізація соціології в сучасних суспільних процесах**

Складні процеси трансформації суспільства з моменту здобуття Україною незалежності наклали свій відбиток і на сферу соціально-гуманітарного знання. Особливу роль у цих умовах почала відігравати соціологія. Як зазначала відомий український соціолог Н. Паніна, зміни у структурних перетвореннях соціології викликані насамперед тим фактом, що потреба в соціологічному забезпеченні різних соціально-політичних сфер життя, починаючи із 1990-х років (як у реальному, так і у престижно-символічному) різко перевищила існуючі в суспільстві можливості професійної підготовки необхідної кількості кваліфікованих спеціалістів.

Соціологія різко вийшла за межі наукового інституту в соціально-політичну практику. Якщо раніше професія "соціолог" в основному визначала професію вченого, то на сьогодні сфера соціології охоплює і "виробництво" (масштаби і технології якого вимагають поставлені на потік репрезентативні опитування населення), і маркетингові відносини із широким колом замовників<sup>1</sup>. Такі обставини, з одного боку, актуалізували значущість соціологічної сфери в суспільних процесах, а з іншого – виявили приховані чи неявні раніше проблеми розвитку всередині самої соціології.

Поруч із цим зазначимо ще одну особливість соціології, що виявляється у гуманітарних науках. На сьогодні немає єдиної

---

<sup>1</sup> Детальніше див.: *Паніна Н. В.* Избранные труды по социологии: в 3-х т. К.: Факт, 2008. Т. 1.

суспільної дисципліни, яка б брала на себе функцію інтеграції соціального знання. До певної міри це виконує соціологія. Остання реалізує її як за допомогою загальносоціологічної теорії, так і через "теорії середнього рівня". Цю функцію соціології допомагає здійснювати широке використання нею кількісних методів, що дозволяють не тільки визначати загальні тенденції певного суспільного процесу чи явища, але і їхні параметри, динаміку і т. п. Реалізації цієї функції сприяє синтетичний характер соціології, яка утворилась на межі наук із використанням методів найрізноманітніших дисциплін – від історії до етики, психофізіології й антропології. Нарешті, значна міра відкритості соціологічної науки, як за проблематикою, так і за методами робить її придатною координувати соціальні дослідження, що має суттєве значення і для професійної етики.

Неухильне зростання впливу соціології на суспільні процеси сприяє тому, що на кожній стадії вивчення соціальних взаємодій, конфліктів соціолог може дати своє бачення й інтерпретацію соціальних процесів, яке потім використовуватимуть інші дослідники. Від точності й об'єктивності наданої соціологом інформації багато в чому залежить успіх соціальних перетворень, можливість недопущення чи безболісного додання соціальних конфліктів, збереження соціальної стабільності тощо. За цих умов особливої ваги набуває моральнісна позиція соціолога, яка визначається багатьма факторами, серед яких важлива роль належить мірі засвоєння ним основ професійної етики, яка дає чіткі моральні орієнтири професійної діяльності.

Актуальність та необхідність розробки курсу основ професійної етики соціолога також обумовлена і зростаючою роллю професійної моралі в житті сучасного суспільства. Потреба підвищених моральних вимог значною мірою сприяє створенню професійних моральних кодексів, особливо у тих сферах діяльності, які безпосередньо пов'язані з вихованням і задоволенням потреб особистості. Саме до такої сфери належить і професійна діяльність соціолога, покликаною сприяти не тільки розвитку суспільних процесів, але й самовдосконаленню особистості<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Див. детальніше: *Цвык В. А.* Профессиональная этика социолога. М. : Изд-во РУДН, 2002.

Варто зважати і на таку сучасну тенденцію, як потреба правової та моральної регламентації будь-якої професійної діяльності. На прикладі професійної діяльності соціологів особливо помітні проблеми у взаємовідносинах соціології та суспільства, що виявилися результатом кардинальних змін українського суспільства в цілому і змін соціально-моральної конфігурації професійних норм як ціннісно-регламентаційної основи інтрапрофесійної структури соціологічного співтовариства зокрема.

Серед робіт багатьох соціологів і соціальних аналітиків, які довгі роки вивчають процеси розпаду попередньої та становлення нової системи суспільного життя в Україні, варто наголосити на спадщині української дослідниці Н. Паніної. У своїх дослідженнях вона акцентувала увагу на складних проблемах трансформації українського суспільства, зазначаючи, що більшість громадян схильні до стану аномічної деморалізованості та демонструють украй низький рівень соціального самопочуття. Такі умови відображають актуальність тези науковця про те, що чим більш нестабільне суспільство, тим вища роль індивідуальної ініціативи в утворенні ціннісно-нормативної бази. Роботи науковця написані в період першого десятиліття нового століття, але, на жаль, доводиться констатувати подібні симптоми суспільних настроїв і через 10 років.

На основі вивчення складних умов функціонування українського соціуму українськими соціологами Н. Паніна розробляла і значно сприяла формуванню Кодексу професійної етики соціолога, який уважається фахівцями одним із найкращих у світовій соціології. Побудова ціннісно-нормативної бази суспільства у розумінні дослідниці має починатися з ясної та послідовної артикуляції моральнісних і ділових норм діяльності професійних спільнот, державних та громадських організацій. Тільки таким чином можна подолати соціальний цинізм, що виступає зворотним боком особистої ініціативи у нестабільному суспільстві.

Дослідження Паніної переконливо показали, що вираженість декларативних демократичних орієнтацій позитивно корелює з рівнем соціального цинізму. На основі цього авторка констатує: "Цинізм як ненормативна реакція на аномію може розглядатися

в якості певного типу ціннісно-нормативної підсистеми. Проте шлях розвитку даної підсистеми достатньо безперспективний, навіть якщо в якості основної цілі декларується побудова демократичного суспільства, оскільки демократичні інститути будуються не тільки і навіть не стільки на декларації цілей, скільки на формуванні демократичних засобів досягнення поставлених цілей"<sup>1</sup>.

У багатьох роботах Наталії Паніної<sup>2</sup> міститься обґрунтування реальних соціальних механізмів трансформації суспільства, його переходу від нестабільного стану, пов'язаного з масовою аномічною деморалізованістю, авторитарними настроями, ізоляціонізмом, екстернальністю, соціальним цинізмом, песимізмом і незадоволеністю життям, до стабільного соціуму із перспективою побудови демократичної ціннісно-нормативної системи.

## 2. Вітчизняна "доперебудовна" соціологія

Стосовно змін, що сталися у соціологічній спільноті України, варто зазначити, що до трансформацій соціальної системи вітчизняна соціологія засвідчувала наявність у ній сталих формальних і неформальних атрибутів соціального інституту.

1. Хоча в рамках системи вищої освіти соціології приділялось недостатньо уваги – вищі навчальні заклади не випускали спеціалістів із соціології, проте існувала можливість спеціалізації із прикладної соціології в аспірантурі на базі університетів, наукових лабораторій, відділень наукових інститутів.

---

<sup>1</sup> Головаха Е. И. Социология Наталии Паниной. Панина Н. В. Избранные труды по социологии : в 3-х т. К. : Факт, 2008. Т. 1. С. 9.

<sup>2</sup> Див., напр., роботи Н. Паніної: *Паніна Н. В.* Моніторинг соціальних змін в українському суспільстві. Структурні виміри сучасного суспільства / за ред. С. О. Макеева. К. : Ін-т соціології НАНУ, 2006; *Панина Н. В.* Динамика социально-моральной конфигурации профессиональных норм и проблема регламентации деятельности социологического сообщества в условиях аномии. Проблеми розвитку соціологічної теорії. Теоретичні проблеми змін соціальної структури українського суспільства: наук. доп. і повідомл. II Всеукр. соціолог. конф. ; наук. ред. М. Шульга. К. : ІС НАНУ, САУ, "Стилос", 2002. С. 31–41.

2. Соціологія як суспільна дисципліна перебувала під жорстким контролем партійно-чиновницьких інстанцій. Приписана методологія – історичний матеріалізм – істотно обмежувала професійну автономію і примушувала вчених-соціологів до декларованих запевнень, що всі результати досліджень, викладені нижче, базуються на приписаних методологічних принципах історичного матеріалізму. Проте подвійна мораль, що згадується, як правило, у негативному контексті, у даному випадку сприяла формуванню іншої – неформальної – структури соціології, яка відображала загальноприйняті принципи діяльності наукового співтовариства.

3. Література, що виходила в 1960-ті роки, значною мірою відображала сучасні досягнення світової соціології. Регулярно проводились з'їзди, конференції, семінари, що сприяли широкому науковому спілкуванню, яке значно більше відповідало канонам наукової професії, ніж ідеологічній роботі.

4. Структура і внутрішня ієрархія спільноти вчених-соціологів більшою мірою визначалась науковим авторитетом, здібностями і внеском у науку, ніж ідеологічними заслугами.

Таким чином, можна говорити, що на певному відрізку історичного часу (1960–1980) існували дві конфігурації професійно-моральних норм соціологічної науки: 1) ідеологічна; 2) науково-професійна. Звичайно, у ситуаціях їхнього зіткнення ідеологічна парадигма володіла більшою вагою і обумовлювала деформації наукової структури. Але частіше ідеології було байдуже внутрішнє професійне життя, тому певна міра автономії дозволяла соціології розвиватись за канонами наукового співтовариства.

Зазначимо ще одну професійну особливість "доперебудовної" соціології. Сфера діяльності соціології була сконцентрована на наукових дослідженнях. Незважаючи на те, що єдиною спеціальністю, яка формально фіксувалась в офіційних дипломах, була "прикладна соціологія", у соціальній практиці її прикладний характер мало для кого мав практичний інтерес. Навіть достатньо масовий прикладний напрям – заводська соціологія, що була широко відома в соціологічній асоціації, – використовував соціологічну спільноту для розширення можливостей удосконален-

ня методичного апарату й поглиблення наукового аналізу отриманих результатів, займаючись переважно дослідницькою, а не практичною діяльністю.

### 3. Соціологія в умовах українських суспільних трансформацій

Соціально-структурні зміни, що розпочалися разом із перебудовою, не змогли не зачепити й інститут науки в цілому. Але напевне з усіх наукових дисциплін найбільших структурних деформацій зазнала соціологія.

Стосовно моральної та правової регламентації професійної діяльності соціолога, то тут соціологія виявилась під тиском цілої низки проблем, як загальнонаціональних, так і породжених новою роллю, яку соціологія почала виконувати в суспільстві.

– До загальнонаціональних проблем насамперед варто віднести загальний дефіцит моральної регуляції поведінки людей – стара ціннісно-нормативна система зруйнована, а процес формування нової занадто уповільнився. Стан *аномії* значною мірою впливає як на загальний морально-психологічний дух членів суспільства (деморалізованість, відсутність впевненості у завтрашньому дні і т. п.), так і на формування моральних регуляторів їх соціально-професійної поведінки в нових умовах.

– Зміна соціальних умов призвела до руйнації ряду основ професійної наукової діяльності. Порушений адекватний взаємообмін із суспільством – суспільство не забезпечує вченим навіть мінімального матеріального рівня, необхідного не тільки для роботи, але й для життя.

– Цінності науки суперечать цінностям виробництва та ринку; у першу чергу, це стосується винагороди: професійне покликання (у науці), гроші (у виробництві) та на ринку.

– Підвищення попиту на соціологічні опитування викликало великий приплив у соціологію людей, що не мали спеціальної систематичної підготовки і не знайомі чи недостатньо знайомі зі специфікою морально-професійної регламентації соціологічної роботи.

– Один із таких контингентів представлений суспільствознавцями – спеціалістами в галузі істмату та інших суспільних дисциплін, яких у соціологію привела зміна ідеологічної парадигми суспільства. Як правило, ці спеціалісти достатньо добре володіли навичками роботи з літературою, тому освоєння нової сфери знання в тій частині, де йдеться про теоретичний аналіз чи викладання, не стало для них принциповою зміною виду професійної діяльності. Інакше склалося, коли життєві обставини та вітальні потреби примусили їх займатися емпіричною соціологією, що вимагає принципово іншого базису знань, пов'язаного з математичною статистикою і проблемою вимірів.

– Іншим фактором, що стимулював приплив у соціологію осіб, що не мали професійної підготовки, стали гроші, які з'явилися на ринку "соціологічних послуг". Гроші привернули до професії соціолога увагу людей, для яких вони є основною (якщо не єдиною) цінністю, – "соціологічних дилерів і брокерів" – посередників, що здатні знайти спонсорів чи відповідні фонди; взяти у них гроші й переадресувати їх спеціалістам (у кращому випадку); у гіршому – посередники – особи, які, не маючи професійної підготовки, виконують "замовлення" самостійно. При цьому на публічну арену ці посередники (тобто представники соціального інституту торгівлі й маркетингу, із відповідною конфігурацією морально-професійних цінностей), не соромлячись, виходять самі, причому під назвою "соціолог".

Самозванці – це основна проблема соціологічної спільноти України. Професійна самоідентифікація в нормальному суспільстві – умова необхідна, але не достатня для визнання індивіда спеціалістом у тій сфері, з якою він себе ідентифікує. Професія передбачає:

1) отримання відповідної освіти (у ЗВО чи аспірантурі). При самоосвіті потрібне підтвердження її рівня, у певній формі виражене професійною спільнотою;

2) місце в ієрархічній професійній структурі;

3) наукові публікації як результат діяльності, який може отримати експертну оцінку та відгук із боку колег-професіоналів;

4) найголовніше – прийняття професійних цінностей і підпорядкування професійно-етичній регламентації відповідної діяльності.

Професіоналізм, поруч із сукупністю спеціальних знань, навичок містить у собі знання і володіння правилами професійної поведінки та взаємин. Звичайно етос соціологів базується на загальнолюдських моральних цінностях, загальному громадянському законодавстві й етиці наукової роботи та наукового спілкування.

Проте соціологія (і насамперед її емпірична складова) має свою специфіку, яка ставить додаткові вимоги до моральної регламентації:

- колективний характер праці;
- спадкоємність (наступність) і порівнюваність результатів;
- конфіденційність проблем дослідження;
- ділові стосунки (із замовниками);
- соціально-політична і громадянська значущість результатів.

Колективний характер праці, спадкоємність і порівнюваність результатів в емпіричній соціології призводять до того, що проблема плагіату в емпіричній соціології має більш складний характер, ніж в інших сферах науки. Учений-соціолог дуже вразливий у зв'язку із можливістю присвоєння результатів його праці чи ігнорування його імені при маніпуляціях з його даними. Проблема посилянє у соціології потребує більш строгої регламентації. Особливо це стосується інструментарію дослідження.

Але взаємини соціолога не обмежуються тільки локальними професійними контактами. Багатоаспектність професійної етики соціолога обумовлена мультиваріантністю його соціальних відносин. У сучасних умовах соціолог як представник професійної спільноти повинен мати особисту моральну відповідальність за взаємовідносини з різними суб'єктами, з якими доводиться вступати в контакти при виконанні професійних обов'язків, а саме:

- 1) із суспільством, представленим: а) ретрансляторами інформації (журналісти, політики, політологи, коментатори); б) споживачами інформації (спеціалісти, що апелюють до ре-

зультатів соціологічних досліджень); в) громадською думкою, яка висловлюється населенням; г) владними структурами та ідеологічними інститутами, зацікавленими в тенденційній інформації;

- 2) зі співробітниками в конкретних проектах;
- 3) з респондентами;
- 4) із замовниками;
- 5) із професійним співтовариством.

Відсутність канонів професійної етики в Україні в новій соціальной ситуації, на жаль, уже призвела до різноманітних спекуляцій навколо соціології, ритуального звернення до соціології та кон'юнктурних проклять на її адресу.

На відміну від громадськості, професійна спільнота дещо запізнюється з обговоренням внутрішніх проблем, пов'язаних із взаєминами соціологів (як представників професійної спільноти, так із суспільством у цілому), надаючи пріоритет в обговоренні цих проблем і винесенні оцінок різноманітним соціально-політичним спекулянтам.

Комісія професійної етики Соціологічної асоціації України розробила Кодекс професійної етики як перший крок до подолання професійної аномії соціологів.

При підготовці даного кодексу Комісія професійної етики керувалася такими критеріями:

- 1) кодекс має відповідати основним вимогам, прийнятим на сьогодні світовою соціологічною спільнотою;
- 2) він має враховувати реалії професійної діяльності та типові етичні проблеми українських соціологів у сучасній суспільній ситуації;
- 3) кодекс має бути нормативним документом, який чітко регламентує етичні аспекти професійної діяльності;
- 4) кодекс має сприяти запобіганню професійних конфліктів і конструктивному розв'язанню моральнісних колізій, що виникають у процесі роботи та професійного спілкування.

На час, коли нормативна база систематизована в рамках регламентуючого документа, основним завданням професіоналів-

соціологів є повноцінне забезпечення, насамперед, дієвості норм, закріплених у Кодексі, які мають бути діючими регуляторами професійної етики та формувати професійну корпоративну солідарність.

**Висновок.** У питанні про природу моралі, а значить і зміст етики, недопустимі як абсолютизація її загальних принципів та норм, так і перебільшення специфіки, самостійності будь-яких її складових частин. Їх варто розглядати у діалектичній єдності. І хоча в основу конкретних обов'язків представників тієї або іншої професії в умовах суспільства покладено ті самі вимоги моралі, усе ж існують специфічні вимоги професійної етики. Наприклад, для лікаря головне – чуйне, уважне відношення до хворого, справжня турбота про здоров'я і життя людей; для вчителя – любов до дітей, усвідомлення своєї відповідальності за їхнє виховання, підготовку до самостійної діяльності. Моральнісна специфіка присутня і в роботі інженера, ученого, дипломата, судді, представників інших суспільно значущих професій. Звичайно, не всі ті чи інші вимоги строго специфічні. Наприклад, компетентність, справедливість, повага до особистості мають бути притаманні будь-якій людині. Усі люди лише виграють, якщо будуть чуйними й уважними один до одного, чесними, справедливими, взаємно вимогливими і т. п. Це дійсно так. Особливість, напевне, полягає у міру наявності русійних мотивів і в механізмі реалізації тих чи інших морально-професійних якостей. Так, чуйність, гуманність, відповідальність за їх загальної значущості особливо важливі в діяльності медика й вимагають відповідного розвитку у представників цієї професії. У діяльності юриста первинне значення відіграють відповідальність і справедливість. Але якими б специфічними не були моральні вимоги до представників певної професійної групи, вони матимуть відповідний аналог у загальному морально-етичному кодексі. Тут багато залежить від правильної розстановки акцентів, урахування того головного, що визначає специфіку морально-професійних відносин.

Моральні вимоги завжди реалізуються по-різному, підпорядковуючись загальнолюдським моральним нормам. Багато

залежить від конкретних обставин, досвіду і моральнісного розвитку особистості, соціальної зрілості колективу, морально-психологічного клімату, що в ньому склався.

Будь-який спеціаліст має володіти сукупністю не тільки професійних, але й загальних моральних якостей, здатністю до самостійної орієнтації у складних морально-етичних колізіях. Це важлива складова професійної майстерності, активна форма творчого застосування моральних норм, показник уміння діяти з урахуванням конкретної ситуації, індивідуальних здібностей спеціаліста тощо.

Професійна мораль, маючи деякі особливості, входить складовою частиною в загальну таким способом, як і професійна етика є частиною загальної етичної теорії. Як частина цілого професійна етика відрізняється від загальної не тільки своєрідною модифікацією, але й тим специфічним, що не охоплює загального, цілого. Цим не вичерпується зв'язок і різниця двох підходів до моралі. Вони діалектично проникають одна в одну, при цьому перша дає загальне розуміння специфічної природи моралі, а інша, ґрунтуючись на ньому, конкретизує його і поглиблює із врахуванням етичних знань, особливостей професійної діяльності. До представників різних професій суспільство ставить підвищені вимоги внаслідок ряду факторів і насамперед тому, що їхня діяльність пов'язана безпосередньо з людьми, їхніми інтересами, схильностями, почуттями і т. п.

Інтенсивність і якість будь-якої трудової діяльності залежить не тільки від рівня освіти, об'єкта спеціальних знань, наявності необхідних навичок і вмінь, але й від моральних якостей працівника. Ними визначають сталі вияви моральної свідомості в поведінці, учинках людей. У діяльнісній сфері моральність людини займає особливе місце, інколи відіграє одну з головних ролей у вирішенні професійних завдань.

Навіть у межах однієї професії по-різному виявляються певні моральні якості. Особливості поведінки людини залежать як від мікросередовища, так і від особливостей близького оточення, від характеру міжособистісних стосунків, внутрішніх переживань, які об'єднуються навколо думок, навичок, прийомів, що

потрібні для виконання даної роботи. Під їх впливом формуються звички, складність і цільність вольових, інтелектуальних та психологічних процесів. У такій праці поведінка при багаторазовому повторі перетворюється на особистісні якості. Набуті людиною професійні вміння стають індивідуалізованими, сталими.

Цим, власне, і обумовлена необхідність моральної характеристики працівників. Вона не може обмежуватися його широкими соціальними позиціями, а за необхідністю має поширюватися на його суто професійні якості, розглядатися в контексті відносин, що складаються в межах даної професії, її місця та ролі в житті суспільства. Завданням професійної етики є не тільки розкриття об'єктивних причин виникнення, закономірностей і тенденцій розвитку професійної моралі, не тільки конкретизація загальноетичних категорій, принципів і норм, із врахуванням різних видів трудової діяльності, але й розкриття самого характеру впливу цих принципів і норм на практику професійних стосунків. Професійна етика віддзеркалює те, як ці відносини відображаються у свідомості людини і втілюються в її вчинках.

### **Контрольні запитання**

1. Назвіть обставини, що спричинили створення Кодексу професійної етики соціолога в Україні?
2. Зазначте основні ознаки вітчизняної "доперебудовної" соціології.
3. Опишіть проблемний спектр функціонування соціології періоду незалежної України.
4. Окресліть специфіку діяльності соціолога, що стимулює формування додаткових моральних вимог до представників цієї професії.
5. Проведіть аналіз моральних цінностей професійного кодексу соціологів України.

### **Рекомендована література**

1. *Медведева Г. П.* Этика социальной работы. – М. : Гуманит, Владос, 2002. – 208 с.
2. *Панина Н. В.* Динамика социально-моральной конфигурации профессиональных норм и проблема регламентации деятельности социологического сообщества в условиях аномии // Проблеми розвитку соціологі-

чної теорії. Теоретичні проблеми змін соціальної структури українського суспільства: Наук. доп. і повідомлення II Всеукр. соц. конференції / наук. ред. М. Шульга. – К. : ІС НАНУ, САУ, "Стилос", 2002. – С. 31–41.

3. *Панина Н. В.* Избранные труды по социологии: в 3-х т. – К. : Факт, 2008. – Т. 1. Разд. III.

4. *Панина Н. В.* Моніторинг соціальних змін в українському суспільстві // Структурні виміри сучасного суспільства / за ред. С. О. Макеєва. – К. : Ін-т соціології НАНУ, 2006.

5. *Федоренко Е. Г.* Профессиональная этика. – К. : Вища школа, 1983. – 214 с.

6. *Цвык В. А.* Профессиональная этика социолога : учеб. пособ. – М. : Изд-во РУДН, 2002. – 132 с.

7. *Цвык В. А.* Профессионализм: опыт социально-философского анализа : дис. ... д-ра филос. наук. – М. : РУДН, 2004. – 347 с.

## РОЗДІЛ 14

### ЕТИКА ЮРИСТА

1. Предмет етики юриста.
2. Мораль і право: спільне й відмінне.
3. Моральні якості судді.
4. Моральні якості прокурора.
5. Моральні якості адвоката.
6. Поняття фрустрації. Проблема професійних деформацій.

#### 1. Предмет етики юриста

Підвалини ґрунтовних досліджень у галузі етики юриста було закладено у вступній лекції "Моральнісні засади в кримінальному процесі" курсу кримінального судочинства, підготовленого для слухачів Імператорського Олександрівського ліцею відомим російським юристом і громадським діячем Анатолієм Федоровичем Коні (1844–1927).

Читання курсу розпочалося восени 1901 р., а наступного року, зважаючи на новизну й важливість положень вступної лекції до курсу, вона була опублікована у "Журналі міністерства юстиції" із підзаголовком "Загальні риси судової етики". На тлі революційних подій 1905 р. у Росії чіткіше виявив себе демократизм ідей статті, що не могло не викликати протидії з боку царської влади в особі тодішнього міністра внутрішніх справ і шефа жандармів В. К. Плеве. Останній зробив усе, щоб заборонити викладання курсу. Попри заборону і "неактуальність" курсу у вирі наступних революцій А. Ф. Коні продовжував розвивати та пропагувати свої сповнені гуманізму ідеї до кінця свого життя.

Буде доречним зупинитись на короткому викладі цих ідей, що стали по праву відправними у формуванні предмета етики юриста.

Беручи до уваги певні тенденції у розвитку сучасного йому суспільства, А. Ф. Коні стверджував, що за нових обставин особливо значення набуває етична й суспільно-правова діяльність судді у всіх її виявах.

Завдання суду, що розглядає кримінальні справи, полягає в дослідженні злочинного діяння та справедливому застосуванні до людини, винуватість якої доведено, а також карального закону. Але суд – це не механізм, далекий від життя, а живий і здатний до сприйняття організм, що перебуває в безпосередньому й різноманітному відношенні до виявів суспільного життя. На різних етапах кримінального процесу, досліджуючи злочинну дію і пов'язуючи з нею особу злочинця, оцінюючи його провину й застосовуючи до неї заходи кримінального покарання, стежачи, щоб ця оцінка була зроблена за правилами, суддя покликаний докладати всіх сил розуму та совісті, знань і досвіду, щоб досягнути життєву та юридичну суть справи. Отже А. Ф. Коні вказує на подвійний характер (природу) злочинних діянь. А на практиці це означає, що перед суддею постає складне завдання пізнати життєву та юридичну суть ("правди") кожної судової справи.

Надаючи цій правді певних форм, суддя має сприяти в кожному окремому випадку відновленню порушеного правопорядку. І якими б досконалими не були правила діяльності, вони можуть втратити свою силу і значення в недосвідчених, грубих чи недобросовісних руках. А. Ф. Коні справедливо звертає увагу на те, що чим більше варіантів у своєму практичному застосуванні припускають ці правила, чим більше стосуються вони особистості та долі людини, тим більш вагомим інтересам суспільного життя вони служать і тим стає більш значущим питання, у чії руки віддається застосування цих правил і за яких обставин. Недарма ж народна житейська мудрість говорить: "Не суду бійся, а бійся судді!"

Саме тому центром тяжіння організації правосуддя по кримінальних справах, на думку А. Ф. Коні, повинен бути визначений суддя та умови його діяльності, зумовлені розумним законодавством, а також ті типові риси, якими його забезпечує суспільне правове й моральнісне почуття. Власне, авторитетність звання судді, межі свободи його самодіяльності, обов'язкові правила його дій і моральнісні вимоги, які ставляться до нього, становлять чітку картину карного правосуддя будь-де і в будь-який час.

Таким чином, аналіз судочинства, із позиції діяльності суддів, має включати як складові вивчення таких критеріїв:

– необхідних властивостей цієї діяльності, що виявляють себе у судовому рішенні, яке містить *висновок про винуватість*, опертий на внутрішнє переконання судді, *тлумачення закону* щодо даного випадку і *визначення міри покарання*;

– необхідних умов цієї діяльності;

– поведінки судді щодо осіб, із якими судді доводиться спілкуватися, виконуючи свої професійні обов'язки.

А. Ф. Коні особливо підкреслив значення тієї ролі, яку має виконувати у виробленні рішення суддею його внутрішнє переконання. Наводячи низку прикладів із історії судочинства, він показав, що, маючи завдання бути живим виразником правосуддя, суддя не завжди брав однакову участь у дослідженні істини. Не була однаковою і роль його внутрішнього переконання в різних історичні епохи.

Безперечно, суддя – орган держави. Держава розглядає його (пробачимо А. Ф. Коні оце його гегельянство – "держава розглядає". – Авт.) як засіб для точнішого і правильнішого виконання своєї задачі охорони закону. Напруження душевних сил судді для відшукування істини у справі є виконання доручення держави. Держава, покладаючи надію на спокійну безсторонність його часто важкої праці, передає судді частину своєї влади. Тому вона очікує від судді обдуманого рішення, а не побіжної думки, нав'язаної чуттєвим поривом чи упередженим поглядом. Бідою для правосуддя А. Ф. Коні вважав ситуацію, коли судові рішення залежать від особистого свавілля. Тому суддя, розглядаючи справу, ніколи не має ні права, ні моральних засад говорити: "*Sic volo, sic jubeo!*" ("Як хочу, так сужу!"). Він повинен говорити, як те робив Лютер: "*Ich Kann nicht anders!*" ("Я не можу по-іншому!"). Цей крилатий вислів можна розвернути на всю повноту змісту стосовно діяльності судді. "Я не можу по-іншому, тому що і логіка речей, і внутрішнє почуття, і житейська правда, і сенс закону твердо й неухильно підказують мені моє рішення, і проти всього іншого буде говорити моя совість, як судді та людини".

Прийнявши рішення, суддя може помилитися. Однак знову і знову Коні наголошує на тісному зв'язку правових та моральнісних аспектів діяльності судді. Якщо суддя хоче бути справді суддею, а не уособленим свавіллям, що схиляється в той чи інший бік, він має обґрунтовувати своє рішення тим, що на сьогодні йому здається логічно невідворотним і морально обов'язковим.

А. Ф. Коні застерігає від недоліку, що доволі часто зустрічається серед працівників суддів і названий "лінощами розуму", які заважають установити істину в хитросплетінні видимого й поверхневих суперечностях справи. Такий недолік особливо небажаний через те, що в процесі судочинства достовірність виникає із правдоподібності та є результатом послідовного усунення виникаючих сумнівів. А благий і розумний звичай, що набрав майже силу закону, велить будь-який сумнів тлумачити на користь підсудного.

Талановитий теоретик і практик, А. Ф. Коні вказує і на небезпеки на шляху до прийняття правильного рішення, що підстерігають суддю, так би мовити, іззовні. Наказ, що надходить від "можновладців", і можливість відсторонити суддю від розгляду конкретної справи чи, навіть, звільнити його, урешті, наполегливі, впливові прохання, перестороги, можуть стати причиною тривоги за свій стан узагалі, побоювання наслідків свого майбутнього рішення і страх стосовно рішення, що вже оголошене. Перед суддею потрібно ставити високі вимоги не тільки стосовно його знань і навичок, але і щодо його характеру. Але вимагати від нього героїзму неможливо. Звідси необхідність уберегти суддю від умов, що створюють підстави для розвитку в ньому малодушності й вимушеного догоджання. Із цього випливає необхідна умова незмінюваності судді, що надає чесній, точно виконуючій свої обов'язки людині, бездоганної поведінки, можливість спокійно виконувати свою діяльність судді. Той стан, за якого суддя може зовсім не тривожитись за свій завтрашній день, а думати про завтрашній день підсудного чи обвинуваченого, стан, що характеризується знаменитим висловом "*Le cour rend des arrêts et pas des services*" (Суд приймає рішення, а не надає послуги), – є однією з найкращих заporук справедливості судових рішень.

А. Ф. Коні виокремлює й інший вид тиску на суддю, від якого його має відгороджувати не тільки незмінюваність, але й інші, моральнісні умови виконання обов'язку. Це тиск оточуючого середовища, який набуває самих різноманітних форм і створює навколо судді в його суспільному житті ту атмосферу, що прагне вплинути на результати його роботи з конкретної справи. Під виглядом "громадської думки" судді вказують лише на голос "громадської пристрасті". У судочинстві ж керуватись голосом "громадської пристрасті" завжди небезпечно і часто непристойно. Суддя, підкреслює А. Ф. Коні, має стояти вище цього при виконанні своєї високої задачі, яка спирається не на тимчасові й мінущі враження, а на вічні та незмінні засади правосуддя.

Як галузь важливу і перспективну для дослідження А. Ф. Коні виокремив поведінку судді у процесі виконання свого службового обов'язку. Адже відстоювання незалежності своїх рішень і бажання реалізувати в них увесь доступний йому зміст поняття "справедливість" не вичерпує повноти тієї задачі, яку суддя вирішує під час судових засідань.

У радянський період проблеми професійної етики, зокрема етики юриста, тривалий час не досліджувалися. Причинами цього було і те, що існували послідовні противники таких досліджень у вищих ешелонах влади (напр., відомий А. Я. Вишинський, прокурор СРСР у 1933–1939 рр., академік АН СРСР), і те, що "сильним" аргументом непотрібності таких досліджень був такий: "етика в радянському суспільстві єдина".

Однак практика ідеологічної роботи гостро поставила питання морального виховання громадян країни. Відповіддю на це стало включення до переліку навчальних дисциплін закладів вищої освіти етики і початок викладання відповідного нормативного курсу в 60-х рр. минулого століття. У свою чергу, у 70 та 80-ті рр. серед науковців почалися жваві дискусії щодо необхідності подальшого розвитку проблем професійної юридичної етики, з'явилися і перші монографічні та колективні роботи, де висвітлювалися різні боки предмета етики юриста<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> *Котов Д. П.* Вопросы судебной этики. М. : Знание, 1976; *Горский Г. Ф., Кокорев Л. Д., Катаев Д. М.* Судебная этика. Воронеж : Изд-во Воро-

На той самий час в Україні одним із перших дослідників проблем етики юриста був професор Київського державного університету імені Тараса Шевченка Є. Г. Федоренко. У 1980 р. у Києві було видано його посібник "Професійна етика", у якому спеціальний розділ присвячено етиці юриста.

Одним із найбільш удалих підручників на пострадянському просторі став підручник О. С. Коблікова (1924–2001) "Юридична етика", перше видання якого побачило світ у 1999 р. У передмові до цього видання автор писав, що вивчення моральних аспектів і проблем професії необхідне кожному юристу, особливо в сучасних умовах, коли поставлена задача гуманізації суспільного й державного життя, коли людина проголошена Конституцією вищою цінністю і на перший план висуюються гарантії прав та свобод.

Підручник отримав високу оцінку серед спеціалістів і через кілька років був перевиданий (2003). Структура підручника містила розділ, де подано загальну характеристику моралі як одного з найважливіших способів нормативної поведінки людини, особливої форми суспільної свідомості та виду суспільних відносин.

У другому розділі було розкрито зміст категорій етики (добро, зло, справедливість, обов'язок, совість, відповідальність, гідність, честь). У третьому – розглянуто загальні моральні норми та особливості їхнього впливу на професійну діяльність юриста. Ураховуючи результати попередніх дискусій щодо визначення

---

неж. гос. ун-та, 1973; Проблемы судебной этики / под ред. М. С. Строговича. М. : Наука, 1974; *Васильев Ю. С.* Взаимодействие права и морали // Советское государство и право. 1966. № 11; *Кузнецова Н. Ф.* Уголовное право и мораль. М. : Изд-во Моск. ун-та, 1967; *Подголин Е. Е.* Культура следственных действий. Волгоград: Высш. шк. МВД СССР, 1978; *Бойков А. Д.* Этика профессиональной защиты по уголовным делам. М. : Юрид. лит., 1978; *Любичев С. Г.* Этические основы следственной тактики. М. : Юрид. лит., 1980; *Скомпский Ю. Н.* Этика милицейской службы. М. : Знание, 1980; *Кисилев Я. С.* Этика адвоката (нравственные основы деятельности адвоката в уголовном судопроизводстве). Л. : Изд-во Ленинград. ун-та, 1974; *Карпец И. И.* Уголовное право и этика. М. : Юрид. лит., 1985.

предмета етики юриста, О. С. Кобліков дав визначення поняття професійної етики, виокремив її види. Особливої уваги було надано викладу питань, що стосувалося історії та сьогодення судової етики.

Наступний, четвертий розділ, поглиблюючи уявлення про взаємозв'язок, дає аналіз моральнісних засад. Послідовно та всебічно висвітлено моральнісний зміст конституційних норм, що регламентують правосуддя і правоохоронну діяльність, визначено місце та роль моральних принципів у сфері матеріального права, охарактеризовано правові й моральні відносини у кримінальному процесі як цілісної системи.

П'ятий розділ має важливий ідейний стрижень – тезу, згідно з якою моральнісною метою доказової діяльності завжди залишається встановлення істини у кримінальній справі, що розглядається. О. С. Кобліков наголосив на тому, що категорія істини в системі чинного законодавства залишається дуже актуальною. Недотримання цієї вимоги має наслідком те, що доказова діяльність утрачає свою мету і стає безпредметною, а це, у свою чергу, створює ситуацію аморальну за змістом як щодо правника, так і стосовно інших учасників кримінального судочинства.

У сьомому розділі підручника характеризуються моральні начала здійснення правосуддя. Продовжуючи традицію, закладену А. Ф. Коні, О. С. Кобліков розглядає діяльність суду через призму етико-моральних цінностей. Це дає можливість визначити зміст високих моральних вимог, які мають брати до уваги у своїй діяльності і судова гілка влади, і конкретний суддя, уповноважений здійснювати розгляд кримінальної справи.

У восьмому розділі підручника з опертям на етичні принципи викладено моральні стандарти, котрих мають дотримуватися сторони судового процесу по кримінальних справах. Зважаючи на те, що виступи сторін обвинувачення і захисту є важливими засобами забезпечення змагальності у судовому процесі, установа судова істини, увага до подальшого розвитку змісту моральних стандартів виступів прокурора і захисника є виправданою.

Проблематику, висвітлену у підручнику О. С. Коблікова, доповнюють змісти 9 і 10 розділів. Це, відповідно, проблема куль-

тури процесуальної діяльності та моральних якостей юриста. Особливо рельєфно в цих розділах виражена думка про необхідність дотримуватись у майбутній професійній діяльності системи етичних принципів, мати певні моральні якості й не зупинятись на шляху їхнього вдосконалення, реалізувати на практиці комплекс етико-моральних цінностей, що сприятиме утвердженню соціальної справедливості.

Розглядаючи особливості професійної діяльності юриста, О. С. Кобліков у першу чергу вказав на *гласність її проведення та результати, контроль з боку громадськості, громадської думки, оцінку з їхнього боку справедливості, моральності чи аморальності діяльності професійних учасників судочинства*<sup>1</sup>.

Правилом є відкритий розгляд кримінальних справ усіма судами, а закритий розгляд – винятком. Однак оголошення вироку в усіх випадках є публічним. Судді виконують свої обов'язки щодо здійснення правосуддя під час відкритих судових засідань, публічно, у присутності громадян. Громадська думка оцінює дотримання суддями моральних норм або ж їх порушення з боку суддів, справедливість чи несправедливість судових рішень, саме опираючись на враження присутніх.

У присутності публіки, у відкритому судовому процесі, що розглядає кримінальну справу, прокурор підтримує державне обвинувачення. Його професійна діяльність, поведінка теж стають предметом моральної оцінки.

Важливою умовою проведення слідчих дій є нерозголошення матеріалів попереднього розслідування. Але вся доказова база стосовно конкретної кримінальної справи стає відомою в процесі судового розгляду. Більше того, підсудний, його захисник, потерпілий, свідки та інші особи, залучені до судового процесу, мають право дати свою оцінку попередньо організованим слідчим діям, висловити думку щодо відповідності цих дій правовим і моральним нормам.

Другою важливою особливістю професійної діяльності юриста О. С. Кобліков назвав *її проведення у сфері соціальних і*

---

<sup>1</sup> Кобліков А. С. Юридическая этика: учебник для вузов. 2-е изд., с изм. М. : изд-во НОРМА, 2003. С. 27.

*міжособистісних конфліктів*. Діяльність суду – правосуддя – безперечно має на меті відновлення порушених злочинною дією прав. Але судова влада покликана встановлювати справедливість (законність) і за умови виникнення конфліктної ситуації в будь-якій сфері життя, що регламентується правом. А таку ситуацію може породити і суперечка із приводу розподілу майна, і відсутність згоди між батьками, що розлучаються, стосовно долі дітей, і суперечки в суспільстві, викликані використанням тієї чи іншої історичної символіки.

На осіб, яким держава доручає відповідно до закону вирішувати соціальні й міжособистісні конфлікти, покладено високу моральну відповідальність за їхні дії та рішення, що вони приймають. Тому моральні проблеми "...завжди супроводжують людей юридичної професії". Узагалі, зазначені особливості професії юриста зумовлюють, на думку О. С. Коблікова, необхідність існування юридичної етики.

Спеціалісти у сфері проблем етики працівників юридичної професії вживають доволі широкий перелік термінів для назви цього напрямку наукових досліджень. Серед них такі: "етика юриста", "професійна етика юриста", "юридична етика", "правова етика", "судова етика", "адвокатська етика". Попри розбіжності в деталях усі погоджуються з тим, що етика юриста, з одного боку, виступає як *сукупність моральних вимог*, які поширюються на працівників юридичної професії, а з іншого боку, – як *наука*, що вивчає специфіку цих вимог, їхнє застосування на практиці у вигляді професійних моральних кодексів. Остання обставина надає право на існування таким підгалузям етики юриста, як "етика судді", "етика прокурора", "етика слідчого", "етика адвоката".

О. С. Кобліков визначив юридичну етику як "вид професійної етики, сукупність правил поведінки працівників юридичної професії, що забезпечують моральний характер їхньої трудової діяльності та позаслужбової поведінки, а також як наукову дисципліну, предметом якої є специфіка реалізації вимог моралі в цій галузі"<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Кобліков А. С. Юридическая этика... С. 30.

*Як своєрідний моральний кодекс* юридична етика покликана регламентувати діяльність юристів різних спеціальностей – судді, прокурора, слідчого, адвоката, нотаріуса, юрисконсульта, арбітра; співробітників органів внутрішніх справ, СБУ, до обов'язків яких належить застосування положень чинного законодавства; робітників органів міністерства юстиції, судових виконавців, науковців – правників, викладачів правових дисциплін тощо.

*Як наукова дисципліна* юридична етика має предметом виявлення моралі в правосудді та правоохоронній діяльності.

Відповідно до такого розуміння предмета юридичної етики О. С. Кобликов дає і визначення судової етики. На його думку, **судова етика** – це сукупність правил поведінки суддів та інших професійних учасників кримінального, цивільного й арбитражного судочинства, що забезпечують моральний характер професійної діяльності та позаслужбової поведінки, а також наукова дисципліна, предметом якої є специфіка виявлення вимог моралі в цій галузі<sup>1</sup>.

В останнє десятиліття систематичним викладом судової етики як самостійної юридичної дисципліни стала робота О. Ф. Закомлістова "Судова етика". Автор використав принципи сучасної концепції правосуддя, основи процесуального права, етичної теорії та правової аксіології як складової філософії права як методологію свого дослідження.

У першому розділі висвітлено соціальні параметри судової етики (підвалини і принципи судової етики, співвідношення юридичного й етичного, етичний сенс права на судовий захист).

Матеріал другого розділу, що має назву "Моральне окреслення й артикуляція публічного правосуддя", знайомить із моральним станом правосуддя в суспільстві та з моральними протоколами судової влади і судового розгляду.

Беручи до уваги багатомірність поняття "влада", О. Ф. Закомлістов указує і на диференційований вигляд здійснення судової влади. Диференційованого вигляду набуває і судова етика як міждисциплінарна галузь теоретико-прикладного юридично-

---

<sup>1</sup> Кобликов А. С. Юридическая этика... С. 31.

го знання, що синтезує всі складові теорії та практики соціального знання (політичного, економічного, юридичного, психологічного й етичного).

Наслідком цього є наявність у структурі судової етики аспектів та поєднання зазначених складових знання:

– *етика публічного правосуддя* (універсально-моральний аспект);

– *етика судової влади в системі гілок влади* (політичний аспект);

– *етика судді* (деонтологічний чи професійний аспект);

– *етика судового розгляду справ* (публічний етико-юридичний аспект);

– *етика прав і свобод учасників судового розгляду* (окремий етико-юридичний аспект);

– *етика справедливого правосуддя* (соціально-моральний аспект).

Усі ці аспекти та складові етичного порядку публічного правосуддя окреслюють предмет судової етики як юридичного знання моральних засад правосуддя.

Третій розділ роботи О. Ф. Закомлістова присвячений проблемі справедливого судового розгляду, яка розкрита в питаннях забезпечення процесуальної справедливості, вимоги розумного терміну розгляду судової справи, співвідношення істини та справедливості в процесі судового розгляду.

Вимога судового розгляду справи в розумний термін часу має за мету високу якість правосуддя, її дотримання є умовою забезпечення справедливого розгляду справи (п. 1 ст. 6 Європейської конвенції про захист прав людини і основних свобод від 4 листопада 1950 р.). Міжнародний пакт про громадянські й політичні права від 16 грудня 1966 р. (підп. п. 3 ст. 14) указує на те, що кожен має право при розгляді будь-якого висуненого йому кримінального обвинувачення щонайменше на гарантію бути судимим на засадах повної рівності без *невиправданої* затримки.

О. Ф. Закомлістов указує на те, що час у правосудді є часом публічного вирішення соціального конфлікту, який має зв'язок із визначенням прав і обов'язків сторін у цивільній справі чи з обвинуваченням особи за кримінальною справою. Особливістю

критичного часу в правосудді, як і особливістю критичної маси у фізиці, є те, що на першу несправедливість, пов'язану з фактом звернення за судовим захистом, накладається друга несправедливість, зумовлена бездіяльністю сили і права, покликаних (!) цю першу несправедливість усунути<sup>1</sup>.

Тяганину з розглядом справи можна назвати "присмерком справедливості", тобто тим випадком, коли справедливість, "світанок" не настає. Автор удаю наводить вислів Гегеля, який кваліфікує ситуацію у випадку затягування судом розгляду справи як накладання "сірого на сіре", тобто як таку, коли становлення справедливості підмінює собою її утвердження й буття, і коли справедливість залишається не визначеною в суцюзому. Таким чином, замість утвердження справедливості маємо її очікування як невизначену порожнечу того, що не збулося, яке губить себе у критичному настрої очікування настання справедливості.

Руйнівну силу очікування добре продемонстрував у своїх роздумах М. Бланшо: "Яким би важливим не був предмет очікування, рух очікування його завжди безконечно переважає. Очікування перетворює все однаково важливе на однаково марне... Очікування не втішає. Тих, хто чекає, нічим і даремно втішати, нагноєння очікування, нудьга. Застійне очікування, просякнене до себе поблажливостю і, у кінцевому рахунку, ненавистю"<sup>2</sup>.

У наступних розділах роботи О. Ф. Закомлістова розглядаються проблеми етики дискурсу в товаристві суддів, справедливого судді, інформаційного доступу до правосуддя та етичного сенсу конституційного правосуддя. Останній, восьмий розділ, висвітлює проблему юридичної аксіології. Категорії добро, розум, справедливість аналізуються через зміст категорії суцільного блага.

Автор визначає благо як вихід зі стану нестатків. Це надлишок людського зусилля, і важливо, щоб цей надлишок став умовою набуття багатства та благоустрою, тобто, щоб цей лишок став у подальшому сумою, цінністю, утіленням запровадженої гідності й важливостю людини самої по собі.

---

<sup>1</sup> Закомлістов А. Ф. Судебная этика. СПб. : Юридический центр Пресс, 2002. С. 108.

<sup>2</sup> Бланшо М. Ожидание забвения. СПб. : Амфора, 2000. С. 49, 55.

О. Ф. Закомлістов наголошує на тому, що світ людини не може існувати без ритмічного відтворення справедливості, позаяк цей світ не є райським існуванням. Справедливе ж реалізується у вільному користуванні правом. У контексті зазначеного важливим є такий висновок: "Рух до блага повинен мати персоналістичний характер за умови свободи і права кожного, а публічна влада забезпечує благодіяння, усуваючи із соціуму руйнівні процеси, що нищать благо як принцип"<sup>1</sup>.

Мабуть симптоматичним є те, що може одночасно із працями О. С. Коблікова, О. Ф. Закомлістова в Україні з'явилося кілька підручників під назвою "Юридична деонтологія". Автор одного з них, С. С. Сливка, у слові від автора значення цієї науки визначає таким чином: "Це природний правовий компас, енциклопедія для юриста, це шлях до високої професійної майстерності та гарантія захисту його свободної волі у природно-правовому просторі. Якщо юрист не володіє юридичною деонтологією, він назавжди залишиться вузьким спеціалістом, приреченим навіть інколи на "провали" у роботі"<sup>2</sup>.

Позиція С. С. Сливки щодо визначення предмета юридичної деонтології враховувала різні підходи, реалізовані в наукових джерелах. Так, ще у 1980-ті роки В. М. Горшенев і І. В. Бенедик визначали юридичну деонтологію як галузь юридичної науки, що мала на меті узагальнення системи знань про засади спілкування й мистецтво прийняття правильного рішення в юридичній практиці. Юридична деонтологія постала як наука про пошук умов необхідного, істинного результату у спілкуванні юриста з колегами і тими, кому він надає професійні послуги і кого має обслуговувати правовими засобами у процесі реалізації свого правового статусу<sup>3</sup>.

Сучасний дослідник О. Ф. Скакун виходить із того, що юридична деонтологія – це галузь юридичної науки й навчаль-

---

<sup>1</sup> Закомлістов А. Ф. Судебная этика... С. 230.

<sup>2</sup> Сливка С. С. Юридична деонтологія : підруч. Вид. 2-е, перероб. і доп. К. : Атіка, 2003. С. 3.

<sup>3</sup> Горшенев В. М., Бенедик И. В. Юридическая деонтологія : учеб. пособ. К. : УМК ВО при Минвузе УССР, 1988. С. 8.

на дисципліна, яка має предметом систему знань про юридичну практичну діяльність і кодекс професійної поведінки юриста. Цей кодекс виник як звід правил *дозвільного, зобов'язуючого і рекомендаційного* характеру, якими професійний юрист повинен оволодіти й керуватися у відносинах, що виникають при виконанні службових (посадових) повноважень. У вузькому значенні О. Ф. Скакун розглядає юридичну деонтологію як науку про застосування практичної діяльності юристів, тому на перший план тут виступають норми, що мають рекомендаційний характер. У широкому значенні юридична деонтологія – це наука, яка окрім моральних, аналізує вимоги (нормативи) психологічного, політичного, правового, економічного, екологічного, етичного, естетичного й інформаційного характеру, що постають перед юристами-практиками. Тому до норм рекомендаційного характеру тут додаються норми, які зобов'язують, забороняють і дозволяють<sup>1</sup>.

С. Д. Гусарев та О. Д. Тихомиров визначають предметом юридичної деонтології систему, форми, методи та засоби підготовки висококваліфікованих юристів-професіоналів. Тому ця наука має на меті розкривати зміст і взаємозв'язок таких соціальних явищ, як юридична теорія та юридична практика, визначає свої функції, спираючись на норми і принципи суспільної моралі, формує систему вимог професійного та особистого порядку, висвітлює етичну складову діяльності юриста, беручи до уваги спеціалізацію юридичної професії<sup>2</sup>.

Аналіз наведених визначень юридичної деонтології дає можливість окреслити її проблемне поле (предмет), що включає:

- 1) знання про кодекс професійної поведінки, професійний етикет, застосування норм моралі, моральні вимоги (нормативи), співпрацю з колегами, взаємовідносини із громадянами, мудрість і мистецтво спілкування;
- 2) відомості (система знань) про правознавство;

---

<sup>1</sup> Скакун О. Ф. Юридическая деонтология : учеб. Харьков : Эскада, 2002. С. 5–7.

<sup>2</sup> Гусарев С. Д., Тихомиров О. Д. Юридична деонтологія. К. : ВІРА-Р, 2000. С. 13.

3) відомості про юридичну практику, основні юридичні спеціальності;

4) знання про ставлення до професійної діяльності, мистецтво приймати правильні (справедливі) рішення<sup>1</sup>.

С. С. Сливка зазначає, що проблеми першої групи слід відносити до курсу правничої етики юриста; другої – до теорії права; третьої – до курсу, що знайомить із системою судових та правоохоронних органів. Автор звужує предмет юридичної деонтології до проблем четвертої групи, вважаючи за потрібне доповнити наведений перелік проблем такими:

– пізнання сутності внутрішнього імперативу службового обов'язку у правових ситуаціях;

– пошук та встановлення правової істини самим юристом (а не іншими особами, установами);

– використання у службовій діяльності, поряд із позитивним правом, норми природного права для об'єктивної оцінки правової ситуації.

Отже, за С. С. Сливкою, юридична деонтологія – це філософсько-правова наука про пізнання юристом сутності внутрішнього імперативу службового обов'язку, який створює передумови для формування особистісних норм його професійної поведінки і мотиви їхнього вибору з метою формування внутрішнього переконання, встановлення об'єктивної істини та прийняття справедливого правового рішення<sup>2</sup>.

Більше ніж 20 століть тому давньогрецький філософ Арістотель (384–322 рр. до н. е.) утворив новий іменник *ethica* (етика), щоб позначити особливу галузь філософського знання, предметом вивчення якої стали особливі людські якості – чесноти. Ці якості сьогодні ми називаємо моральними. У сучасному ж розумінні етика – філософська наука, яка вивчає мораль як один із соціальних регуляторів життя суспільства, вагомий чинник життєдіяльності людини. Етика – теорія моралі. У подальшому будемо вживати для позначення теоретичного знання про специфіку виявлення моральних цінностей у процесі правової

---

<sup>1</sup> Сливка С. Юридична деонтологія... С. 39.

<sup>2</sup> Там само. С. 40.

регуляції суспільного життя поняття "етика юриста". У певному сенсі варто прийняти до відома думку Д. П. Котова, який будь-яку "професійну етику" розглядає як розділ етичної науки<sup>1</sup>.

Кожна із цих "професійних етик" обов'язково має як складову свого предмета моральний кодекс спеціалістів відповідної професії, тобто сукупність традицій, приписів, правил, норм поведінки, що зумовлені особливостями виконання професійних обов'язків і забезпечують формування неформальних (моральних) взаємовідносин, професійної солідарності, відповідальності за свою репутацію і репутацію свого колективу чи установи.

Як назву до цієї складової предмета етичної теорії доречно вживати інше поняття – "професійна мораль". Згадуючи лекції із формальної логіки, зазначимо, що зміст поняття "професійна етика" більш широкий за зміст поняття "професійна мораль". Професійна етика має складовими свого предмета і історію свого становлення, і етичну аксіологію відповідної професійної діяльності, і деонтологію, що виявляє специфіку професійного обов'язку, вивчає проблему належного у вимірах професії, урешті, досліджує вплив спеціалізації діяльності юриста на професійну мораль.

Як етико-правова дисципліна етика юриста дає можливість студентам закладів вищої освіти і факультетів правничого профілю глибше усвідомити сутність обраної професії, засвоїти моральні засади діяльності юриста. Попри існуючі "модуси" етики юриста (юридична деонтологія, судова етика), зумовлені акцентуванням уваги на тій чи іншій складовій її предмета, стрижнем, що об'єднує її в одну систему знань, є визнання людини як об'єкта професії юриста. Проблеми справедливості, законності, порядку, судової істини не є проблемами абстрактними. Їхнє вирішення обов'язково впливає на долю конкретної людини, так чи інакше змінює її внутрішній світ, підсилює чи розриває її зв'язок із соціумом, змушує переосмислювати своє життя, переоцінювати свою роль і своє "місце під сонцем", а отже, наближає чи віддаляє у такий спосіб суспільство на шляху до вистражданих за довгі тисячоліття історії ідеалів співжиття.

---

<sup>1</sup> Кокорев Л. Д., Котов Д. П. Этика уголовного процесса : учеб. пособ. М. : Норма, 1993. С. 8–9.

Опираючись на зазначене вище, коротко визначимо етику юриста як теоретичне знання про специфіку виявлення моральних цінностей у процесі правової регуляції суспільного життя.

Предмет етики юриста постає як проблемне поле, що включає:

- 1) історію становлення і взаємозв'язків моралі та права як соціальних регуляторів;
- 2) формування ідейних підвалин науки (етико-правові вчення), понятійно-категоріального апарату;
- 3) етичну аксіологію професійної діяльності юриста;
- 4) юридичну деонтологію;
- 5) судову етику;
- 6) професійну мораль (моральні якості професіонала-юриста).

## 2. Мораль і право: спільне й відмінне.

Важливим етапом становлення предмета етики юриста було осягнення важливої проблеми співвідношення, взаємозв'язків моралі та права. Власне, із цього починалися наукові дискусії, цій проблемі в 60–70-х рр. минулого століття було присвячено низку публікацій<sup>1</sup>.

Не вдаючись до подробиць і тонкощів етичної рефлексії моралі як складного, мінливого щодо змісту й багатоаспектного явища, пристанемо до варіанту робочого визначення моралі, запропонованого білоруською дослідницею І. Л. Зеленковою: **мораль** – це особливий спосіб регуляції взаємовідносин між людьми, заснований на розрізненні добра і зла. Найважливішою соціальною функцією моралі є узгодження вчинків окремих осіб з інтересами інших людей, певної спільності, суспільства в цілому.

Доречним після цього є нагадування про те, що вже з часів грецької античності мораль усвідомлювалася як міра панування

---

<sup>1</sup> *Васильев Ю. С.* Взаимодействие права и морали. Советское государство и право. 1966. № 11; *Кузнецова Н. Ф.* Уголовное право и мораль. М.: Изд-во Моск. ун-та, 1967; *Карпец И. И.* Уголовное право и этика. М.: Юрид. лит. 1985; *Лукашева Е. А.* Право, мораль, личность. М.: Наука, 1986.

людини над собою, показник того, наскільки людина спроможна бути відповідальною за себе, за те, що вона робить.

Давньогрецький філософ Епікур звернув увагу на шкідливість конфліктів між людьми для життя суспільства. Великий римлянин, класик античної медицини II ст. Клавдій Гален по своєму оцінив руйнівну силу конфліктної ситуації, стверджуючи, що у боротьбі за здоров'я на перший план слід ставити вміння опановувати свої пристрасті.

Повертаючись до етико-філософської площини аналізу проблеми питання про панування людини над собою, слід розглядати передусім як питання про панування розуму над пристрастями. Власне людські чесноти є не чим іншим як облагородженими вихованням і самовихованням людськими пристрастями. Сама етимологія терміну "мораль" указує на очевидний зв'язок цього соціального регулятора із характером, темпераментом людини. На практиці це означає, що людські афекти (пристрасті, бажання) можуть реалізовуватися при підтримці розуму чи всупереч його настановам. Для Арістотеля перший випадок – коли пристрасті узгоджуються з настановами розуму – відповідає добродійному, довершеному стану душі. Другий же випадок – коли пристрасті діють сліпо і примушують розум скоритися – є прикладом порочного, недовершеного стану душі. Таке розуміння механізму моральної регуляції створює образ моралі, сутністю якого є помірність, здатність людини обмежити себе в життєдіяльності, а в разі потреби і заборонити собі здійснення природних бажань.

Дослідниками здавна фіксувався історичний характер моралі, її функціонування у різноманітних мінливих формах. "Батько" історії як науки Геродот (V ст. до н.е.) констатував той факт, що кожен народ має свої звичаї і вважає їх за найкращі. Давньогрецькі філософи-софісти наполягали на тому, що мораль має тільки відносне (релятивне) значення, відповідаючи умовам життя людей певного історичного періоду.

Етнографія XIX–XX ст. допомогла уточнити процес історичного становлення такого соціального регулятора, як мораль. Мораль стала новою формою передавання й накопичення досві-

ду, відмінного від біологічного пристосування до середовища та природного добору (табуація) цілої низки звичних для ранньої стадії розвитку особливостей життєдіяльності. Так, під час своєї подорожі Ч. Дарвін був шокований реаліями життя тубільців острова Вогняна Земля. Як і їхні предки, вони з настанням страшного голоду взимку вбивали і поїдали старих жінок, а вже потім – мисливських собак. На запитання, чому вони так чинять, вогнеземельці простодушно відповідали: "Собачки ловлять видр, а старі жінки – ні". Ця відповідь дуже добре розкриває характер канібалізму (від фр. *cannibal* – людодід, поїдання людського м'яса, поширене у первісних народів), практика якого була звичною на ранніх етапах життя первісної людини за умови, коли голод ставив під загрозу саме існування тієї чи іншої людської спільноти. Як своєрідний пережиток тваринного пристосування до середовища, поїдання ворогів, чужинців, стариків і недієздатних із власного роду, не було виявом аморалізму. Ця практика взагалі не підпадала під моральне регулювання. Тільки з часом під впливом зростання ефективності трудової діяльності, підсилення відносин кооперації та взаємопідтримки канібалізм відмирає. Спочатку заборона накладається на вживання м'яса та крові родичів (і подібний учинок кваліфікується як найгірший злочин), а пізніше і чужинців.

Отже і почуття кровної спорідненості, і визнання цінності людського життя є результатами тривалого історичного розвитку.

Залежно від рівня розвитку наукових знань, світогляду авторів маємо багату палітру концепції походження моралі. Аналізуючи розмаїття ідей, можна об'єднати їх у три групи: *релігійні, натуралістичні, соціально-історичні* концепції моралі.

*Релігійні концепції походження моралі.* Для цієї групи концепцій характерним є тлумачення моралі як божественного за походженням явища – уявлення про добро і зло, моральні закони, дані людині Богом. Саме добро постає в контексті релігійних концепцій як утілення божественної волі. Згадаймо більш близьку культурологічно нам, українцям, біблійну міфологему дарування людям моральних заповідей через Мойсея (Декалог, десять заповідей – Вихід, розд. 20).

Ідея всемогутнього і всеблагого Бога допомагає віднайти підґрунтя для утвердження у свідомості людини моральних вимог і цінностей як об'єктивних, усезагальних і абсолютних. Заповіді Божі стають чіткими орієнтирами для людини у щоденному вирі розмаїття суб'єктивних моральних оцінок, крайнощів утилітаризму.

Однак винятково складною для релігійних концепцій походження моралі є проблема узгодження ідеї справедливого, благого і розумного божественного управління світом з наявністю у ньому зла, несправедливості. Розвиток релігійної практики та свідомості (особливо це стосується таких релігій, як іудаїзм, християнство й іслам) із необхідністю породжував потребу в теології (від грецьк. *theos* – бог і *logos* – *kratos* – влада), сукупності релігійних доктрин сутності та діянь Бога. І від самих своїх начал теологічні побудови повинні були розв'язати зазначену проблему. Відповідний розділ теології отримав назву "теодицея" (від грецьк. *theos* – бог і *dike* – справедливість). На думку М. Г. Тофтула, проблема узгодження ідеї благого і розумного божественного управління світом виявляється в системі запитань, перше з яких: чому злочинцям часто буває добре, добродіям погано? Типова відповідь (у результаті кожен із них отримає своє, заслужене) викликає інше питання: коли ж наступить це? Наприклад, добрий помер у безнадії, а лихий – у безкарності: де ж обіцяна відплата? Виводячи перспективу відплати за межі життя індивіда, спочатку автори теодицеї відносили відплату не до окремої людини, а до людського роду загалом. Це здавалося цілком справедливим у системі цінностей патріархальної моралі. Більш пізні форми теодицеї стали апелювати вже не до вічності людського роду, а до вічності індивіда в перспективі есхатології (від грецьк. *eschatos* – останній, крайній і *logos* – слово, вчення; релігійне вчення про кінцеву долю світу і людини). Так, релігії Стародавньої Індії (зокрема, брахманізм, буддизм), сповідуючи ідею переселення душ, визнають причинно-наслідковий зв'язок між заслугами і провинками в попередньому житті та обставинами наступного народження. Відповідно до таких уявлень, душа праведника переселяється після смерті в тіло людини вищої, благороднішої варни, а душа злочинця

переселяється, залежно від характеру скоєного, у тварину, рослину чи, навіть, камінь. Для віровчення давньоєгипетської релігії, пізнього іудаїзму, а особливо християнства та ісламу, характерною є ідея відплати після смерті (тобто суду "на тому світі"). Згадаємо сцену психостасії з давньоєгипетської "Книги мертвих", тобто зважування душі померлого на "терезах справедливості" у присутності бога Царства мертвих Осіріса.

Запитання: звідки береться зло, якщо у світі панує всеблагий, усесильний та справедливий Бог? – не може не збурювати душу віруючої людини. Пошуки відповіді породжують сумніви (мав рацію Екклезіаст, стверджуючи, що знання примножують печалі!) у благості, справедливості, силі Бога. До певного часу логічним і переконливим був образ світу, в якому змагались бог Добра і бог Зла, що відобразила ідея морального дуалізму, зороастризм, маніхейство, богомільство, катаризм, язичницькі вірування слов'ян, де протистоять Білобог і Чорнобог. Тоді зрозумілою ставала причина існування зла (у протистоянні бога Добра і бога Зла переважає останній). Однак релігійний монотеїзм вимагає морального монізму (тобто відмови від морального дуалізму і визнання морального Абсолюту, переваги Добра над Злом).

І все ж, якщо зло існує, то чому це є можливим? Чому люди страждають від зла? Можливо, Бог не спроможний його знищити? Тоді він не є всесильним. Можливо, Бог не хоче цього зробити? Тоді Він не є Благим. А коли розкошує і править людьми злочинець, Бог не є уособленням Справедливості.

Тлумачення в межах релігійного світогляду проблеми походження моралі зменшують роль людини у процесі становлення моральної свідомості. Адже моральна самосвідомість постає в них чимось абсолютним, що людина має прийняти без жодних сумнівів<sup>1</sup>.

*Натуралістичні концепції походження моралі.* Найяскравіше, імовірно, виразив суть натуралістичних концепцій походження моралі видатний англійський учений Ч. Дарвін. Він

---

<sup>1</sup> Тофтул М. Г. Етика : навч. посіб. К. : Видав. центр "Академія", 2005. С. 88.

уважав, що мораль є нічим іншим, як *результатом еволюції інстинктів стадних тварин*. Вона необхідна виду в боротьбі за виживання.

Позицію Ч. Дарвіна та його послідовників можна краще зрозуміти, якщо взяти до уваги бурхливий розвиток, успіхи наук про живу матерію в середині XIX ст. і прагнення вчених пояснити явище моралі, спираючись на наукові дані, отримані в результаті спостережень та експериментів. Мораль перестала бути своєрідним чудом і ставала цілком природним та закономірним явищем. Щире бажання звільнитися від теологічного тлумачення моралі переважало науковий зміст аргументів на користь концепції. Концепція "природного" походження моралі зводила соціальне до біологічного, ігнорувала якісні відмінності людської та тваринної психіки.

Основні ідеї цієї концепції були сформульовані у працях Ч. Дарвіна, Г. Спенсера, П. Кропоткіна. Наприклад, Ч. Дарвін зазначав, що багато почуттів і здібностей, які є предметом гордощів людини, можна виявити і у тварин. Тварини постійно спілкуються між собою, попереджають одне одного про загрозу, взаємодіють під час полювання, виявляють піклування, турботу до своїх родичів, важко переживають самоту. Це було підставою для висновку про наявність у тварин моральних і естетичних почуттів.

На думку Ч. Дарвіна, крім любові та симпатії у тварин є й ряд інших якостей, що мають джерелом суспільні інстинкти, і які можна було б назвати моральними якостями. Свої висновки вчений ілюстрував прикладами із життя тварин, зокрема вказував на вияви морального почуття собак і слонів.

Видатний французький учений-фізіолог Шарль Летурно, що прославився, як і І. П. Павлов своїми дослідженнями в галузі вивчення вищої нервової системи, писав про наявність *почуття провини* у собак.

П. Кропоткін захищав і розвивав ідеї Ч. Дарвіна щодо походження моралі. Він підкреслював виняткові значення взаємодопомоги для збереження тваринних видів і людства, особливо для їхнього прогресивного розвитку і вдосконалення. Кропоткін писав: "Взаємодопомога, справедливість, моральність – такі по-

слідовні кроки висхідного ряду настроїв, які ми пізнаємо при вивченні тваринного світу і людини... Висловлюючись образно, ми маємо тут усезагальний, світовий закон органічної еволюції, унаслідок чого почуття взаємодопомоги, справедливості й моральності глибоко закладені в людині зі всією силою вроджених інстинктів"<sup>1</sup>.

Кропоткін називає ці три інстинкти інстинктами самозбереження, указує на можливість їхнього послаблення у певної групи тварин або в тому чи іншому людському суспільстві під впливом різноманітних умов. Але, продовжує П. Кропоткін, "тоді ця група неминуче зазнає поразки в боротьбі за існування: вона йде до занепаду".

Г. Спенсер, спираючись на ідеї еволюціонізму, не відрізняв морального спілкування людей від стосунків у тваринному світі. У процесі еволюції мораль, на думку вченого, є засобом, що виник у відповідь на потребу пом'якшити боротьбу між егоїстичними та альтруїстичними нахилами, притаманними живій природі взагалі, зокрема і людині.

Мораль, писав Г. Спенсер, ґрунтується на принципах справедливості й добродітності. *Справедливість*, на його думку, є правом кожної людини на абсолютну свободу, що водночас має узгоджуватись зі свободою інших індивідів. *Добродітністю* він уважав дії індивіда, які приносять іншим людям насолоду і не мають на меті отримання винагороди.

Отже, натуралістичні концепції походження моралі мають вагомі аргументи, інтерес до яких періодично посилюється завдяки новим відкриттям у галузі досліджень складної поведінки стадних тварин, особливо приматів. Однак ці концепції ґрунтуються на помилковому підході, за яким у сучасній науці закріпилася назва *редукціонізм* (від лат. *reduction* – повернення, відновлення) – спрощення, зведення вищого (морального спілкування людей) до більш простого, більш доступного для аналізу (поведінки тварин). До того ж прибічники цієї кон-

---

<sup>1</sup> *Кропоткин П. А.* Этика : Избранные труды. М. : Политиздат, 1991. С. 44.

цепції зловживають для підкріплення її основних положень аналогією, яка не є науковим методом.

*Соціально-історичні концепції походження моралі.* Соціально-історична природа моралі визнавалася представниками різних філософських напрямів і шкіл. До них можна віднести давньогрецького філософа Арістотеля, англійського філософа Т. Гоббса (1588–1679), французького філософа Ж.-Ж. Руссо (1712–1778), соціолога Е. Дюркгейма (1858–1917), німецького філософа, соціолога і політика М. Вебера (1864–1920) тощо. Найбільш послідовно і аргументовано розвивали ідеї цієї концепції філософи-марксистки.

Концепції соціально-історичної природи моралі виходять із того, що виникнення моралі за часом збігається із формуванням родоплемінних відносин. Використовуючи терміни А. Дж. Тойнбі, мораль стала відповіддю на виклик часу, соціальну потребу в узгодженні, регулюванні й координації трудової діяльності, а далі – виробництва, відтворення суспільного життя в нових умовах, коли традиційні (доморальні) засоби регуляції стали неефективними.

Головною функцією моралі стало забезпечення виживання людського роду за рахунок не біологічних механізмів, а соціальних – упорядкованості життя первісного колективу (роду), узгодження інтересів роду й окремого індивіду, що вже не збігалися, "зняття" суперечностей, породжених процесами соціальної диференціації, перетворення "чужака", людини "іншої крові", раси, статі у близького собі, спорідненого, рівноправного партнера.

У радянській етичній літературі були найпоширенішими дві точки зору стосовно походження моралі. Одні автори припускали, що мораль виникла разом із першими колективними трудовими діями і забезпечувала їхнє регулювання (О. Ф. Шишкін, Є. Г. Федоренко, С. С. Уткін, В. І. Іванов, Ю. І. Семенов). Інші (А. А. Гусейнов, Ю. М. Давидов, О. І. Титаренко) наполягали на тому, що мораль виникає не з початком виходу із тваринного стану, а тільки на більш пізньому етапі історії становлення людини і суспільства, коли далися взнаки перші суспільні відмінності всередині племені, що потребували моральної регуляції.

Марксистська етика щодо пояснення походження моралі мала засадничу ідею, згідно з якою *колективна* праця створила людину і стала джерелом всього людського (суспільного) у людині. На початку примітивність перших знарядь праці компенсувалась особливою виробничою силою – силою первісного колективу. Повна злитість людини із колективом була невідвратною особливістю цих часів. "Людина уособлюється як індивід лише в результаті історичного процесу. Спочатку вона постає як *родова істота, племінна істота, стадна тварина*"<sup>1</sup>.

Праця означала появу нової форми накопичення й передання досвіду, відмінної від біологічного пристосування до умов середовища і природного відбору. Ця форма мала могутнє джерело саморозвитку – удосконалення знарядь праці (а не тільки органів тіла). Процес праці стимулював і утвердження найпростіших суспільних відносин як звичаїв, традицій.

*Узгодженість* у трудовій діяльності первісних людей певно не одразу досягалася способом морального регулювання. Як зазначали О. І. Титаренко і Ю. В. Согомонов, спочатку узгодженість дії досягалася виконанням природно-виробничих вимог. Ці природно необхідні вимоги не мали потреби в особливому, додатковому моральному забезпеченні, допоки люди не стали спроможними виробляти більше, ніж того було необхідно для їхнього фізичного існування. Первісній людині не доводилося вибирати рід діяльності, у неї не було вибору між працею в повну силу чи лінощами. У нашого далекого предка не було індивідуальної свободи вибору, а його дії природно, через необхідність, відповідали інтересам колективу. Лише з часом, із розвитком і ускладненням соціальних відносин – статево віковим розподілом праці, виокремленням родів усередині племені тощо – з'являється *необхідність* в усвідомленій моральній регламентації поведінки, моральному підкріпленні певних соціальних відносин, регулюванні суспільних протиріч, що виникали і починали впливати на розвиток первісного суспільства<sup>2</sup>. Таким

---

<sup>1</sup> К. Маркс, Ф. Энгельс. Соч. Т. 46. Ч. 1. С. 486.

<sup>2</sup> Марксистская этика / под общ. ред. А. И. Титаренко. М. : Политиздат, 1976. С. 56–57.

чином, у марксистській етиці праця зумовлювала розвиток усієї системи соціальних відносин, а завдяки посередництву цього – виник такий соціальний регулятор, як мораль.

Трудова діяльність поклала початок формування уявлень про "корисне" і "шкідливе", звичайно, з позиції людини, що задовольняє свої життєві потреби. У свою чергу, ці уявлення стали підґрунтям для наповнення змістом понять моральної свідомості – "добро" і "зло" і відповідних категорій етики. Ще П. Лафарг, французький учений і політичний діяч, переконливо показав, що поняття "добро" генетично походить від слова "благо", що означало матеріальні предмети (у фр. мові – *biens*). Власне на це вказує і українська мова, українська казка (здаймо традиційну формулу *happyend* у казці: "І стали вони поживати та добра наживати").

Безперечно, переконливими в марксистській концепції походження моралі є висновки про час виникнення моралі, визначення її історичного характеру, аналіз соціальних передумов виникнення моралі, її функціонування в системі суспільних відносин і форм суспільної свідомості. До того ж, ці висновки спираються на значний обсяг емпіричного матеріалу, який збагачується і сучасними відкриттями в галузях археології, етнографії, культурології, релігієзнавства, традиційного мистецтва тощо.

Цей короткий екскурс в історію осягнення проблеми походження моралі та її ролі в житті суспільства допоможе нам краще зрозуміти взаємозв'язок моралі та права. Мораль і право виникли у відповідь на визначені соціальні потреби й продовжують служити регуляторами відносин у суспільстві, погоджуючи інтереси окремої особистості з інтересами спільнот і суспільства в цілому. Розвиток господарства й торгівлі, утвердження нових соціально-економічних засад, що здійснювали руйнівний вплив на традиційні засоби скріплення родоплемінних колективів, формування власне суспільних станів і класів, *поява держави*, що робить усі ці процеси системними і стимулює їхнє подальше прискорення й поглиблення, – усе це потребувало вже якісно різних способів регуляції людського життя. Релігійно-магічні способи регуляції, безперечно, ще довго залишалися впливовими, але визначальними для подальшого роз-

витку соціуму стали раціонально-світські регулятори людської поведінки. Із появою держави виникає й утверджується право як система соціальних норм та відносин, додержання яких саме й забезпечує сила і авторитет держави.

Отже, першою рисою спільного для моралі та права є те, що вони є *засобами активної дії на поведінку людей* і пов'язані із формуванням складної системи надбудови над економічним базисом суспільства.

Як відомо з історії, перші системи т. зв. "писаного права" утворилися звичайно шляхом відбору, пристосування до нових ролей і санкціонування традиційних, спонтанно сформованих звичаїв (т. зв. "звичаєве право"), укорінених у повсякденну практику релігійних норм тощо.

Таким чином, другою рисою спільного для моралі та права є те, що вони мають *одне джерело походження – звичаєву культуру*, систему заборон (табу).

У моралі виражені уявлення людей про добро і зло, справедливість, честь та гідність, дружбу, любов, милосердя. Правова система державно-організованого суспільства закріплює вимоги моралі, життєво важливі для всього суспільства, своїми засобами впливає на формування переконань, затверджуючи у самосвідомості людини загальнолюдські цінності. Для того, щоб бути справедливим і гуманним, право, безперечно, повинно мати опору на мораль.

Тому третьою рисою, спільною для моралі та права є те, що обидва соціальні регулятори покликані *утверджувати загальнолюдські цінності в суспільстві*.

З певною часткою спрощення можна стверджувати, що мораль і право складаються із загальних правил поведінки, які відображають історичний досвід "корисного" для функціонування суспільства, держави. Ці правила поведінки виражають волю, спрямовану на встановлення й підтримку на необхідному рівні дисципліни та порядку в суспільстві.

Отже, четвертою рисою, спільною для моралі та права є те, що їхня дія спрямована на *забезпечення сприятливих умов* (дисципліни і порядку) для продуктивної активності соціуму.

П'ятою рисою, спільною для моралі та права, є те, що вони мають *нормативний характер*, а для того, щоб утримати людину від порушення норм, уникнути негативних наслідків таких дій, у моральній і правовій регуляції поведінки використовуються різноманітні санкції.

Нарешті, зазначимо й те, що тісний зв'язок моралі та права підтверджує й етимологія тих термінів, якими оперують спеціалісти в галузях етики, правознавства і судочинства. Адже "злочин" – це *скоєне зло*, антипод добра, а "злочинець" – той, хто чинить зло, той, хто протистоїть добродію; "зловживання" – умисне використання зла як засобу для досягнення власної мети; "правий суд" – суд, що утверджує справедливість.

Поряд зі спільними рисами, існують і суттєві відмінності у здійсненні регуляції поведінки людини й суспільних відносин мораллю та правом.

Почнемо їх окреслення з того, що звернемо увагу на існування в цивілізованому суспільстві двох принципово різних форм нормативної регуляції, які доповнюють одна одну – регуляції *інституційної* і *позаінституційної*.

Якщо вживати термін "інститут" (від лат. *institutum* – устрій, установа) у значенні "установа", що має певну предметну форму й цілеспрямовано створена для поєднання індивідів і регуляції їхніх дій у межах чітко окреслених функцій, наголошує український дослідник В. А. Малахов, мораль інститутом не є, і *моральну регуляцію неможливо вважати регуляцією інституціональною*<sup>1</sup>. Саме цим, у першу чергу, моральна регуляція і відрізняється від правової регуляції, що здійснюється владою і спирається на авторитет такого потужного і впливового соціального інституту, як держава.

Як уже йшлося вище, спільним для моралі та права є те, що їхні норми вражають волю, спрямовану на встановлення і підтримку дисципліни та порядку в суспільстві. Для цього використовується як засіб різні форми *примусу*. У суспільстві *переконання* – основний засіб впливу на людей. Але життя

---

<sup>1</sup> Малахов В. А. Етика: курс лекцій: навч. посіб. К.: Либідь, 1996. С. 40.

суспільства пов'язане із необхідністю вирішувати задачі відмінні й навіть такі, що суперечать інтересам окремої людини. Тому, коли недієвим є переконання, держава і суспільство застосовують примус.

Зупинимось на відмінностях застосування морального та правового примусу. Примусовість правових норм впливає, як ми вже вказали на те, із сили та авторитету держави. Волю держави реалізують армія, судові органи, міліція, система вправних закладів. Моральна форма примусу забезпечується *моральною свідомістю людини* (сумління, сором) і *суспільства* (громадська думка, осуд з боку колективу). Саме в цьому сила і водночас слабкість моралі як соціального регулятора. Адже совість (совість – відповідно до етимології – певне звіщення, вість, відання, знання) не завжди виявляється на висоті свого покликання – контролювати і критично осмислювати моральні настанови людини. До речі, пам'ятаймо, що "безсовісних" людей немає, якщо, звичайно, не брати до уваги людей із патологічним розвитком психіки. Совість у людей завжди є, тільки вона різна. Тому й дозволяють собі люди вчинки, обирають лінію поведінки різної моральної цінності.

Те саме стосується і громадської думки як морального засобу контролю поведінки. Вона може діяти, або залишатися бездіальною, нею можна маніпулювати.

Наслідком інституційного характеру правової регуляції та позаінституційного характеру моральної регуляції є і відмінність моралі та права, яка полягає в тому, що право передбачає *кодифікацію* діючих законів і норм. Чинне законодавство постає як скінченна кількість чітко визначених законів, норм. Це забезпечує достатньо легку процедуру перевірки їхнього фактичного виконання, адекватного тлумачення. Що стосується моральних норм, то спроба створити їх вичерпний кодекс приречена на провал, адже течія життя, неповторність моральних колізій вимагають відкритості системи моральних норм. Саме словосполучення "моральний кодекс" (від лат. *codex* – навоскована дощечка для письма, книга) містить живе протиріччя – моральна практика завжди є багатшою, розмаїтішою від найдосконалішого опису механізму її регуляції.

Не збігаються повністю і цілі права і моралі як соціальних регуляторів. Право має все ж більш визначену ціль – установити загальнообов'язковий для держави (і суспільства) *порядок*. Мораль на перший план висуває *виховання*. Іншими словами, мораль має на меті формування своїми засобами громадянина, що, як мінімум, підтримує установлений порядок, а, як максимум, кваліфікує його як справедливий, а чинне законодавство – як утілення справедливості. Усі розмови про підвищення рівня правосвідомості у державі позбавлені сенсу без урахування цієї моральної складової правового виховання.

Ведучи розмову про розбіжності між мораллю і правом, слід указати і на те, що різняться джерела їх походження. Право є виразом волі держави (і подобається чи ні – виразом волі пануючої економіко-політичної сили). Тому відстоюючи інтереси державного життя, воно *єдине* і діє на всій території держави. Моральна практика в дійсності являє динамічне поєднання різноманітних локально-спільнотних систем, моральних норм і цінностей, які відображають інтереси різних соціальних груп, станів, прошарків.

Нарешті, щодо логіки і історії, право не таке об'ємне за змістом поняття, як мораль. Право як соціальний регулятор немов би "вибирає" із маси етичних вимог найбільш *значущі для стабільного функціонування держави (суспільства)* і надає загальнообов'язкового характеру. Право немов би "відсікає" ті можливі варіанти вирішення ситуації морального вибору, які потенційно загрожують для існування держави і життя суспільства.

Таким чином, право сприяє утвердженню ідеалів добра і справедливості в суспільстві. Судові й інші правозастосовуючі органи, даючи юридичні оцінки, звертаються до відповідних моральних норм. Як показує історія, у правових нормах безпосередньо закріплюється зміст моральних норм, відображаються моральні цінності. Їхня дієвість підсилюється юридичними санкціями. Право стає на захист моральних підвалин людського життя.

Моральна складова правових норм обумовлює їх ефективність, рівень правосвідомості громадян. Очевидним є те, що

право повинне узгоджуватись з моральними поглядами суспільства. Впливаючи на процес правозастосування, мораль сприяє зміцненню громадянського порядку в державі.

### 3. Моральні якості судді

Законодавство про суд і судочинство має моральні підвалини і спрямоване на захист моральних цінностей, яких дотримується суспільство.

Ст. 6 Конституції України закріплює принцип поділу влади і самостійності судової гілки влади разом із законодавчою та виконавчою владою. Це створює нормативну й ідейну базу для формування моральних вимог до представників судової влади. Судова влада, що діє у сфері соціальних і міжособистісних конфліктів, використовується як необхідний компонент системи засобів упередження, стримування, гальмування, протидії процесам, що дестабілізують життя суспільства. За цієї обставини судова влада має виправдовувати ті надії, що покладаються на неї суспільством у боротьбі зі злочинністю, бути відповідною високим моральним вимогам до своєї діяльності зі зміцнення громадянського порядку.

Найважливішою вимогою щодо діяльності судової влади є *справедливість*. Як зазначав О. С. Кобліков, судова влада оцінюється як справедлива тоді, коли вона застосовує закони, визнані суспільством як справедливі, вирішує справи, установивши істину, достеменно встановивши їхні фактичні обставини, приймає рішення відповідно до пізнаних фактів і вимог закону. Справедливий суд – це суд, де скоєний злочин піддається заслуженому покаранню, а особа, невинуватість якої доведено, обов'язково буде виправдана.

Судова влада повинна забезпечувати *рівні права* всіх осіб, чий інтерес так чи інакше зачіпає судова діяльність. Ця моральна вимога є по суті іншим виявом справедливості.

В з'їзд суддів України у жовтні 2002 р. затвердив Кодекс професійної етики суддів. Зазначені в цьому Кодексі норми спрямовані на вирішення етичних питань, пов'язаних зі статусом судді. Як зазначено у преамбулі цього документа, судді, попри те, що ці норми не можуть застосовуватись як підстави дисциплі-

лінарної відповідальності й визначати ступінь їхньої провини, мають прагнути додержуватись їх у своїй професійній, громадській діяльності та приватному житті заради утвердження незалежності й неупередженості судової влади, зміцнення її авторитету в суспільстві.

Вже Ст. 1 Кодексу закликає суддю бути прикладом законослухняності, неухильно дотримуватись присяги й завжди поводитись так, щоб зміцнювати віру громадян у чесність, незалежність, неупередженість та справедливість суду. Чисельні пам'ятки культури минулого показують, що потреба у справедливому, чесному суді була актуальною і в умовах життя перших цивілізацій, коли тільки з'явилися перші правові кодекси. Вимога рівності в суді законодавчо закріплена давно. Однак забезпечення реальної рівності в суді, рівних реальних можливостей відстоювати свої права в судах людей, що належать до різних соціальному, службовому, майновому сенсі груп, залишається актуальною проблемою і на сьогодні.

Судова влада має бути *об'єктивною і неупередженою*. Судова істина не може бути установленою судом необ'єктивним, нетенденційним в оцінці аргументів однієї зі сторін. Ст. 7 Кодексу професійної етики судді вказує на те, що суддя повинен здійснювати судочинство в межах та в порядку, визначених процесуальним законом, і виявляти при цьому тактовність, увічливість, витримку й повагу до учасників судового процесу та інших осіб.

*Безсторонність судової влади*, яка на практиці означає відсутність прихильності до однієї зі сторін, що протистоять у судовому процесі, зважене ставлення до домагань осіб, що їх представляють, і діяльність тільки в інтересах істини й утвердження справедливості, опираючись на закон і совість – безперечно, є вимогою і морального, і правового характеру. Судова влада, що не діє безсторонньо (які б не були тому причини), утрачає довіру суспільства, а суддя, що уособлює таку владу, втрачає авторитет і моральне право здійснювати судочинство.

Вимогою до судової влади є її безсумнівна компетентність. Ст. 5 Кодексу професійної етики судді звертає увагу на те, що суддя має старанно й неупереджено виконувати покладені на нього обов'язки і підтримувати свою професійну компетентність

на належному рівні. Компетентність у даному випадку звичайно означає і високий професіоналізм суддів, глибоке та всебічне знання ними законів, знання й дотримання ними вимог професійної етики, увагу, витримку, що стають у пригоді при розгляді складних і заплутаних справ. Для належного виконання своїх професійних обов'язків суддя повинен мати вищу юридичну освіту. До цього слід додати і наявність значного життєвого досвіду, і тривалу практику юридичної діяльності, навички застосування законів тощо. Однак і здобуті знання, і накопичений досвід можуть стати гальмом, мертвим вантажем, якщо постійно їх не вдосконалювати, не збагачувати загальну і професійну культуру, не достосовувати їх до вимог життя.

Ще за часів Арістотеля було очевидним те, що суддя має володіти особливими якостями. Філософ стверджував, що суддями можуть бути громадяни віком старше 30-ти років, до того ж за умови, що вони не є державними боржниками і не позбавлені громадянської честі. Ще раніше, за часів афінського архонта Солона (між 640/635(6)–559 рр. до н. е.), суддів називали "тими, хто пам'ятає про справедливість", "тими, хто вирішують спірні питання".

У кодексі, що регламентує діяльність судді в сучасній Англії, особлива увага надається не тільки професійним, але й моральним якостям судді. Високо поцінюється особиста чесність. Приватне життя судді безпосередньо пов'язується з виконанням його професійних обов'язків. Так, приводом для відмови у призначенні кандидата на посаду судді може бути інформація про його надто "розкуту" поведінку під час святкування власного дня народження.

Кодекс судової етики, що діє у США, регламентує діяльність судді рядом принципів, які узагальнюють моральні характеристики професіонала-юриста:

- суддя має оберігати чесність і незалежність судової влади;
- суддя не повинен допускати сумнівну поведінку;
- суддя має виконувати професійні обов'язки неупереджено й сумлінно;

- суддя повинен регулярно надавати звіти про свої прибутки, які він отримав за судову й позасудову діяльність;
- суддя не має втручатися в політичну діяльність.

Цими принципами окреслено поле діяльності судді, на якому не можуть виникати підстави для сумнівів щодо справедливості й неупередженості його рішень. Цілком доречною для цього є і декларація доходів судді. Разом із цим суспільством надаються належне фінансове забезпечення, ряд соціальних гарантій, чим створюються можливості для забезпечення незалежності суду, дотримання присяги судді та сумлінного виконання суддями своїх професійних обов'язків.

Проблема суддівської етики поставлена доволі гостро в Україні. Поява Кодексу професійної етики судді є свідченням цього. Він є своєрідним доповненням Закону України "Про статус суддів". Як і зазначений закон, Кодекс наголошує на тому, що суддя не може належати до політичних партій і професійних спілок, брати участь у будь-якій політичній діяльності, мати представницький мандат, обіймати будь-які інші оплачувані посади, виконувати іншу оплачувану роботу, крім наукової, викладацької та творчої. Звичайно, незалежність суду й політичні уподобання судді є поняттями несумісними, оскільки зводиться нанівець дієвість принципу незалежності суддів та підкорення їх тільки закону. Проте у даному законі не передбачено моральних вимог до кандидатів на цю посаду. Кодекс професійної етики судді конкретизує деякі з них. Наприклад, Ст. 2 указує на те, що суддя має уникати будь-якого незаконного впливу на його діяльність, пов'язану зі здійсненням правосуддя. Він не має права використовувати своє посадове становище в особистих інтересах чи в інтересах інших осіб. Ст. 7 підкреслює, що суддя при здійсненні правосуддя не повинен допускати виявів учасниками процесу чи іншими особами неповаги до людини за ознаками раси, статі, національності, релігії, політичних поглядів, соціально-економічного становища, фізичних вад тощо. У цьому Кодекс спирається на зміст Ст. 21 та Ст. 24 Конституції України. Перша, як відомо, проголошує, що всі люди є вільні й рівні у своїй гідності та правах, що права і свободи людини є невідчужуваними й непо-

рушними. А друга – що громадяни мають рівні конституційні права і свободи та є рівними перед законом. Ця стаття також містить положення про те, що не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного й соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками.

А. Ф. Коні у статті "Судова реформа і суд присяжних" дуже влучно підмітив, що в суді як ні в якій іншій діяльності "не доводиться так часто тривожити свою совість, то закликаючи її в судді, то вимагаючи від неї вказівок, то віднаходячи в ній єдиній підтримку"<sup>1</sup>.

Безперечно, у першу чергу, серед моральних якостей судді слід назвати *усвідомлення соціальної значущості судового рішення і загострене почуття власного обов'язку*. Розмірковуючи над проблемою моральних якостей судді, один із студентів заочної форми навчання юридичного факультету Київського національного університету імені Тараса Шевченка, у своєму есе зробив підсумовуючий висновок: "Бути суддею – це покликання". Приймаючи рішення, суддя повною мірою відповідає за долю підсудного, справедливий розгляд і вирішення судової справи. Судова істина постає як результат копіткої праці зі встановлення причин правопорушення, ознайомлення із характеристикою особи підсудного, визначення вагомості доказів сторін та оцінки діянь підсудного з моральної позиції. Судове рішення, вид і міра покарання мають відповідати установленій у судовому процесі небезпеці для суспільства як самого правопорушення, так і особи, що його скоїла.

Суддя має бути *об'єктивним і неупередженим* при виконанні своїх професійних обов'язків. Упередженість судді стосовно підсудного чи потерпілого, інших учасників судової справи обов'язково призведе до судової помилки. Сама по собі ця якість є незаконною й аморальною, оскільки суддя при цьому не виконує вимоги безсторонності як умови утвердження справедливо-

---

<sup>1</sup> Коні А. Ф. Судебная реформа и суд присяжных. Собр. соч. в 8-ми т. М. : Юрид. лит., 1967. Т. 4. С. 212.

сті. Унаслідок упередженості суддя зосереджує увагу лише на тих фактах (доказах), що відповідають раніше сформованим уявленням про суть судової справи. Ігноруються факти (докази), які виявляє розгляд судової справи. Застерігаючи від упередженого ставлення до підсудного, Ю. М. Грошевой писав: "Упередженість має наслідком судові помилки не тільки в дослідженні фактичних обставин справи, але й у правовій кваліфікації скоєного, у виборі міри покарання"<sup>1</sup>.

До оголошення рішення суду суддя не має права у будь-якій формі виявляти свою оцінку суті справи, яку він розглядає, характеризувати дії підсудного. Якщо подібне все-таки трапилось, з'являється законний привід вимагати відводу такого судді. Така "стриманість" судді є обов'язковою при виконанні його професійних обов'язків. Як бачимо, є і ефективний спосіб контролю поведінки судді. Але набагато складніше досягти *внутрішньої свободи* від упередженості, готовності сприймати все, що відбувається в судовому засіданні, об'єктивно.

Об'єктивність розгляду судової справи залежить від того, наскільки *однаково уважно* суддя ставиться до клопотань, заяв учасників судового процесу, вислуховує їх, надає можливість поставити запитання, суттєві щодо роз'яснення суті справи.

Суддя об'єктивний і неупереджений створює атмосферу *процесуальної рівності* сторін, очевидну не тільки для присутніх у судовій залі, але й для безпосередніх учасників розгляду судової справи. Недоречним є вияв симпатії чи антипатії до будь-кого з учасників судового процесу, наприклад, підкреслено уважне ставлення до потерпілого, чи репліки, що переривають виступ адвоката, ігнорування звернень чи заяв підсудного.

Одним із обов'язків судді, виконання якого є умовою досягнення об'єктивності правосуддя, полягає в тому, що суддя має переконатися в тому, що підсудний дійсно розуміє, у чому його звинувачують, що відповідь підсудного, якою він визнає чи не визнає свою провину, ґрунтується на правильному усвідомленні

---

<sup>1</sup> Грошевой Ю. М. Проблемы формирования судебного убеждения в уголовном судопроизводстве. Харьков : Вища шк., Изд-во при Харьков. ун-те, 1975. С. 89.

суті обвинувачення, що юридична необізнаність підсудного не зумовила його помилкової відповіді (О. С. Кобліков).

Негативно вплинути на об'єктивність правосуддя може не-критичне ставлення судді до матеріалів судової справи, наданих за результатами попередніх слідчих дій. Поверхневе ознайомлення з матеріалами справи, оцінка його як типового є свідченням формального ставлення судді до своїх обов'язків. Можливими наслідками цього стають найвагоміші судові помилки – осуд невинуватих, а також несправедливо суворе покарання (не менш несправедливим є і т. зв. "виправдальний" ухил) осіб, що дійсно скоїли правопорушення.

У жодному випадку суддя не повинен наполягати на отриманні від підсудного свідчень, які підтверджують версію сторони обвинувачення, викладену у відповідних висновках. Якщо тим більше підсудний заявляє про відмову від своїх свідчень під час попереднього слідства, не визнає своєї провини, обов'язком судді в цьому випадку є пошук причин цього і детальна перевірка, порівняльний аналіз попередніх свідчень і свідчень, отриманих під час судового розгляду справи щодо їхньої відповідності дійсності. Якщо свідчення підсудного, отримані під час попереднього розслідування справи, не відповідають дійсності, є результатом або помилки, або недобросовісно проведеного слідства, необхідно його свідчення, отримані в судовому процесі, використати з метою реабілітації підсудного. У будь-якому випадку, коли підсудний змінює свою позицію щодо суті обвинувачення, суддя зобов'язаний уважно вислухати версію підсудного, визначити хибність чи істинність різних свідчень і окреслити чітко доказову базу для безпомилкового висновку. Оскільки подібне трапляється в судовій практиці доволі часто, варто пам'ятати, що об'єктивність правосуддя залежить і від того, чи надається підсудному можливість пояснити причини відмови від попередніх свідчень і детально викласти свою оцінку висуненого обвинувачення, своє бачення відомих йому обставин справи таким чином, як це бажає зробити сам підсудний.

Звичайно, суддя не має керувати судовим слідством і відсторонено фіксувати відверто хибні свідчення. Його обов'язок –

організувати реконструкцію дійсних обставин справи і бути в цьому наполегливим. Однак активність судді із досягнення цієї мети не повинна стимулюватись позицією обвинувачення. У судовому процесі, який є своєрідним змаганням сторін обвинувачення і захисту, викриття злочинних дій підсудного все ж залишається обов'язком обвинувача, а не суду чи конкретного судді. Тому різноманітні такі собі "хитрі" запитання, що дозволяють деякі судді під час судового опитування, є недопустимими. Дехто виправдовує таку практику тим, що вона начебто пришвидшує хід судової справи, отримання потрібних свідчень. Та доведення підсудного до стану розгубленості чи ступору (від лат. *stupor* – заціпеніння; у людини стан нерухомості з відсутністю реакцій на зовнішні подразники), чи агресії навряд чи додає об'єктивності правосуддю й переконливості судовому рішенню.

Навідні запитання в будь-якій формі є своєрідним табу для судді. Під час розгляду судової справи суддя має слідкувати за тим, щоб будь-хто з учасників опитування не ставив навідні запитання.

Справедливий, принциповий суддя завжди на боці дотримання моральних норм спілкування учасниками розгляду судової справи. Якої б гостроти не досягало судове змагання, він не допустить грубощів, нетактовності чи приниження у стосунках його учасників.

Суддя – представник однієї з гілок влади. Тому його поведінка має бути завжди коректно-офіційною й одночасно ввічливою, тактовною стосовно всіх, із ким він спілкується, виконуючи свої професійні обов'язки. Як зазначав О. С. Кобліков, у поведінці судді не повинно бути як сухості, байдужості, так і легковажності, жартівливості. Кожне правопорушення, що розглядає суд, завдало комусь горя, морального потрясіння. Суддю очевидно запам'ятають на все життя підсудний, його близькі, буде пам'ятати потерпілий, інші учасники процесу, за його поведінкою уважно спостерігають присутні в залі суду. В їх очах він – суддя, від якого очікують розумного й сумлінного дослідження справи і його справедливого вирішення. І суддя має ці надії виправдати всією своєю поведінкою!

Часто, вживаючи два поняття "судова система", ми забуваємо, що, по суті, це не просто знеособлена сукупність законів, що регламентують відносини між судами різного рівня як абстрактними організаціями, а динамічне соціальне утворення. Насамперед, суддівська система, як і будь-яка інша система державних органів, – це сукупність суддів та інших фахівців юридичної сфери, які здійснюють чи мають опосередковане відношення до правосуддя. Саме суддя як особа, що чинить правосуддя, є ключовим суб'єктом усієї системи і саме суддя своїми діями, виконанням своїх професійних обов'язків визначає образ і впливає на сприйняття на рівні масової свідомості, судової системи.

Протягом майже всіх років незалежності однією з найпопулярніших тез на устах багатьох українських політиків була теза про необхідність реформування судової системи України. Відсутність чіткого розподілу повноважень між гілками влади, залежність судової влади від рішень виконавчої та законодавчої влади, наявність корупції в суддівських лавах, непоодинокі скандали, пов'язані із незаконною та аморальною поведінкою служителів Феміди – це тільки частина тих проблем, на яких наголошують не тільки українські політики, а й міжнародні спостерігачі ООН та інших організацій, що здійснюють моніторинг правового поля України.

Проблем, справді, є багато. Існує не менше пропозицій стосовно їхнього вирішення: від свого роду правової революції в судовій системі ("зламати повністю стару і побудувати нову") до того, що можна передати коротко французькою *laisserfaire* (дозволяти, не заважати, махнути рукою, надати можливість подіям відбуватися природно). У сучасному українському перекладі цей вираз передається таким чином: "Нічого не потрібно змінювати, це все нормальні явища для перехідного періоду, що з роками, із розвитком суспільства та його подальшою демократизацією минуться самі". Але, як би не проводилося реформування української судової системи, ключовим моментом цього процесу, що буде визначати її обличчя і дієвість у майбутньому, залишатиметься переведення змісту понять суддівської моралі

й кодексу суддівської честі з теорії у практику, у переконання фахівця у сфері правосуддя. Тільки за таких умов у діяльності судді об'єднуються кращі моральні якості, які ми розглянули: чесність, принциповість, наполегливість, мужність, об'єктивність, справедливість, неупередженість, гуманізм, відповідальність за прийняті рішення, високе почуття власного обов'язку. І можливо тоді стане зрозумілим повний зміст крилатого вислову Цицерона: "Суддя – це закон, що промовляє, а закон – це німий суддя".

#### **4. Моральні якості прокурора**

Ст. 121 Конституції України окреслює завдання прокуратури як єдиної системи. На прокуратуру покладаються:

- 1) підтримання державного обвинувачення в суді;
- 2) представництво інтересів громадянина або держави в суді у випадках, визначених законом;
- 3) нагляд за додержанням законів органами, які проводять оперативно-розшукову діяльність, дізнання, досудове слідство;
- 4) нагляд за додержанням законів при виконанні судових рішень у кримінальних справах, а також при застосуванні інших заходів примусового характеру, пов'язаних із обмеженням особистої свободи громадян;
- 5) нагляд за дотриманням прав і свобод людини та громадянина, додержанням законів із цих питань органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування, їхніми посадовими та службовими особами.

Організація й порядок діяльності органів прокуратури визначаються Законом України "Про прокуратуру".

Прокуратура, як це засвідчує її повноваження, є одним із найважливіших правоохоронних органів держави. Поступово змінюється і уявлення в масовій свідомості українців про прокуратуру та її соціальні функції. Вона перестає сприйматися як орган державного тиску на громадян мірою того, як починає виконувати своє соціальне призначення як засіб захисту прав і свобод людини.

Як і судді, держава надає прокурору широкі владні повноваження. Зрозуміло, що до осіб, які обіймають посади прокурорів, ставляться високі моральні критерії.

Діяльність прокурорів у країнах Європейського Союзу ґрунтується на інструкціях із питань етики й поведінки прокурорів, що були прийняті Конференцією Генеральних прокурорів у травні 2005 р. у м. Будапешт. Згідно з цими інструкціями, прокурор повинен:

- здійснювати свої обов'язки відповідно до національного й міжнародного законодавства;
- справедливо, неупереджено та оперативно виконувати свої функції;
- поважати, захищати й підтримувати людську гідність і людські права;
- брати до уваги те, що він діє від імені та в інтересах суспільства;
- намагатися знаходити справедливий баланс між загальними інтересами суспільства й інтересами та правами індивідуума.

Як зазначає О. Толочко, директор Інституту підготовки кадрів Національної Академії прокуратури України, очевидним є те, "що турбота про престиж професії, у першу чергу, завдання самих прокурорів, покликаних здійснювати наглядову й іншу діяльність безсторонньо і точно відповідно до закону, не допускаючи аморальних та протиправних проступків, які спотворюють уявлення про характер прокурорської діяльності"<sup>1</sup>. Як європейські інструкції з питань етики й поведінки прокурорів, так і підготовлений в Україні проект Кодексу професійної етики та поведінки прокурора, спрямовані на запобігання неетичної поведінки й усунення сумнівів у належній прокурорській діяльності. В Україні Кодекс розглядається як засіб оздоровлення морального клімату в системі прокуратури взагалі та в окремих колективах прокуратур зокрема. Автори Кодексу вважали, що його положення мають бути обов'язковими для кожного прокурорсько-слідчого працівника та мають сприяти сумлінному, якісному й ефективному виконанню покладених на нього професійних обов'язків, зміцненню репутації, підвищенню авторитету,

---

<sup>1</sup> Толочко О. Професійна поведінка (етика) прокурорів: проблеми нормативного регулювання. URL : [www.justinian.com.ua](http://www.justinian.com.ua).

а також зростанню громадської довіри до органів прокуратури. Відповідно до цього завданнями Кодексу є:

1) забезпечення ефективного здійснення прокурорами своїх професійних обов'язків на підставі законності, *норм моралі та високої культури* (курсив – авт.);

2) запобігання корупції в органах прокуратури;

3) створення умов для розвитку у працівників органів прокуратури *загальнолюдських морально-етичних цінностей та формування почуття відданості справі утвердження законності* (курсив – авт.).

*Основні вимоги до професійної поведінки прокурора*

Ст. 5. Підтримання честі й гідності професії.

Прокурор має підтримувати честь і гідність своєї професії, свою професійну компетентність на належному рівні. У своїй діяльності завжди відповідати найвищим етичним та естетичним вимогам, сумлінно виконувати службові обов'язки тощо.

У разі поширення неправдивих відомостей, які принижують честь, гідність і ділову репутацію прокурора, останній має право звернутися до суду з відповідним позовом про захист своїх прав.

У Ст. 6 "Незалежність та самостійність" зазначається, що при виконанні службових обов'язків прокурор має бути незалежним, що передбачає його свободу від будь-якого впливу, тиску чи втручання в діяльність. З метою дотримання цього принципу прокурор зобов'язаний активно протистояти будь-яким спробам посягання на його незалежність.

Далі, у Ст. 7 "Справедливість, неупередженість та об'єктивність" підкреслюється, що прокурор повинен діяти в межах повноважень, визначених законом, справедливо, неупереджено й об'єктивно:

– не має продовжувати кримінальне переслідування, якщо розслідування показує необгрунтованість чи незаконність обвинувачення;

– уряховувати всі обставини у справі, включаючи ті, що стосуються підозрюваного (обвинуваченого, підсудного, засудженого), незалежно від того, чи є вони доказами вини або невинуватості останнього;

– бути політично неупередженим, виключати можливість будь-якого впливу або тиску на свою професійну діяльність ор-

ганів місцевої влади й самоврядування, посадових осіб, а також рішень, програм і дій політичних партій, інших суспільних об'єднань чи їх органів;

– не висловлювати публічно своєї власної позиції з тих чи інших питань поточної політики, щоби не ставити під сумнів свою неупередженість.

У наступних статтях увага привертається до недопущення дискримінації та виявів корупції в діяльності прокурора.

#### *Основні вимоги до поведінки прокурора у межах судочинства*

У Ст. 10 підкреслюється важливість дотримання принципу законності, незалежності суддів, рівності фізичних та юридичних осіб перед законом і судом, а у Ст. 11 – дотримання принципу презумпції невинуватості.

Не менш значущими є недопущення дій, що принижують людську гідність (Ст. 12) та недопущення використання доказів, здобутих незаконним шляхом (Ст. 13).

Ураховуючи особливості діяльності прокуратури України останніми роками, варто нагадати зміст Ст. 14 Кодексу, згідно з до якою прокурор зобов'язаний забезпечувати конфіденційність інформації, яку отримано під час виконання професійних обов'язків, крім тих випадків, коли законом передбачено право чи обов'язок розкривати таку інформацію.

Особливу увагу слід приділяти забезпеченню таємниці у сфері підприємницької та банківської діяльності, розголошення якої може завдати істотних матеріальних збитків суб'єктам підприємництва.

Прокурору слід утримуватися від розголошення заздалегідь своїх намірів щодо порушення кримінальних справ, обрання запобіжних заходів та інших важливих слідчих дій і наглядових рішень, якщо потреба у цьому не викликана міркуваннями тактичного характеру.

#### *Основні вимоги до позаслужбової поведінки прокурора*

Серед основних вимог до позаслужбової поведінки прокурора виокремимо Ст. 17, що накладає певні обмеження на діяльність прокурора. Зокрема, прокурор не може належати до політичних партій, об'єднань та рухів, брати участь у будь-якій політичній діяльності, суміщати виконання своїх службових обов'язків з іншою діяльністю, окрім наукової, творчої та викладацької.

Формування професійно значущих якостей прокурорського працівника великою мірою зумовлене особливостями його професійної діяльності. Такими особливостями визначено:

- жорстку правову регламентацію рішень, що приймаються;
- владний, тобто обов'язковий, характер професійних повноважень;
- нестандартні, часто екстремальні умови діяльності;
- процесуальну самостійність;
- високий рівень персональної відповідальності за свої рішення та її реалізацію.

Відповідно до Ст. 2 Загальних положень Дисциплінарного статуту прокуратури України, "працівники прокуратури повинні мати високі моральні якості, бути принциповими й непримирними до порушень законів, поєднувати виконання своїх професійних обов'язків із громадянською мужністю, справедливістю та непідкупністю. Вони мають особисто дотримуватися вимог закону, виявляти ініціативу в роботі, підвищувати її якість і ефективність, сприяти своєю діяльністю утвердженню верховенства закону, забезпеченню демократії, формуванню правосвідомості громадян, поваги до законів, норм і правил суспільного життя". Працівники прокуратури повинні бути вірними "Присязі працівника прокуратури", професійному обов'язку; мати здатність правильно сприймати критику; виявляти нетерпимість до недоліків та чуйність і уважність до людей.

Прокурор захищає інтереси суспільства, виступає від імені держави, однак у той же час покликаний бути на боці законних інтересів підсудного, захищати його достоїнство. А. Ф. Коні писав, що прокурор, "виконуючи свій важкий обов'язок, служить суспільству. Але це служіння тільки тоді буде корисним, коли в нього буде внесено сувору моральну дисципліну і коли інтерес суспільства й людська гідність особистості будуть охоронятись з однаковою чуйністю і ретельністю"<sup>1</sup>.

Наостанок зазначимо, що успіх чи провал усіх надій і почи-  
нень розбудови в Україні основ громадянського суспільства ви-

---

<sup>1</sup> Коні А. Ф. Нравственные начала в уголовном процессе // Собрание сочинений в 8-ми т. М. : Юрид. лит., 1967. Т. 4. С. 62.

значається якістю людського матеріалу, рівнем людяності (моральності) в людині, мірою залучення її до досягнень світової культури, засвоєння та здатності втілювати в життя загальнолюдські цінності.

Вагомий внесок у це роблять працівники прокуратури. Реальність, що динамічно розвивається, вимагає на сьогодні особливої уваги до формування моральних якостей прокурора, які є невід'ємними елементами його професіоналізму.

## **5. Моральні якості адвоката**

Діяльність усіх юридичних факультетів держави оцінюється, у першу чергу, по тому, наскільки надійно вони здійснюють захист прав людини. Ратифікувавши Європейську Конвенцію про захист прав людини та основних свобод (1950), Україна прийняла на себе зобов'язання забезпечити кожному людину, права якої порушені, ефективними засобами правового захисту (Ст. 13 Конвенції).

Конституція України у Ст. 59 проголосила щонайважливішу соціальну функцію адвокатури – забезпечення права на захист від обвинувачення й надання правової допомоги при вирішенні справ у судах та інших державних установах. Право кожного на правовий захист гарантовано Ст. 55 Конституції. Реалізація цих конституційних норм надає особливої соціальної цінності адвокатурі в умовах розбудови демократичних засад життя, формування громадянського суспільства, підвищує престиж професії адвоката. Про гостроту становлення сучасної правової системи адвокатури, проблемні аспекти цього процесу свідчать слова Уповноваженого Верховної Ради України із прав людини Н. І. Карпачової про те, що в нашій державі "на сьогодні фактично відсутній механізм забезпечення прав кожного – підозрюваного, обвинуваченого, підсудного мати захисника у випадках, коли вони не мають матеріальної можливості запросити адвоката для свого захисту".

Ст. 1 Закону "Про адвокатуру", що прийнятий 19 грудня 1992 р. Верховною Радою України, визначає адвокатуру як добровільне професійне громадське об'єднання, покликане згідно з Конституцією України сприяти захисту прав, свобод і предста-

вляти законні інтереси громадян України, іноземних громадян, осіб без громадянства, юридичних осіб, надавати їм іншу юридичну допомогу.

Адвокатською діяльністю може займатися тільки особа, яка є громадянином України, має вищу юридичну освіту, стаж роботи за юридичною спеціальністю або як помічник адвоката не менше двох років, не має судимості, склала кваліфікаційний іспит, отримала свідоцтво про право на заняття адвокатською діяльністю, яка прийняла Присягу адвоката України, а також не працює в суді, прокуратурі, державному нотаріаті, органах внутрішніх справ, служби безпеки, державного управління (Ст. 2 Закону "Про адвокатуру").

Одним із перших дослідників моральних аспектів адвокатської діяльності був М. П. Кан, який указував на такі основоположні ознаки адвокатської етики, як: 1) сукупність правил поведінки адвоката не взагалі, а у зв'язку зі здійсненням ним своїх професійних обов'язків; 2) сукупність норм поведінки, що впливають із загальних положень моралі; 3) правила, що регулюють такі боки діяльності адвокатів, які нерозривно пов'язані з честю та гідністю кожного з них окремо і адвокатури в цілому.

На думку З. З. Зінаттуліна, адвокатська етика – наука, покликана вивчати ті моральні критерії, якими має керуватися адвокат у своїй службовій діяльності й повсякденному житті, сприяти виробленню правил належної поведінки в тій чи іншій процесуально-правовій ситуації, коли виникає необхідність участі адвоката у вирішенні питань<sup>1</sup>.

А. Д. Бойков розглядав адвокатську етику як нормативну систему із внутрішньою узгодженістю приписів, що має таку структуру: моральні вимоги, що регулюють: а) відносини адвокатських колективів та окремих адвокатів із громадянами, установами та організаціями; б) відносини адвокатських колективів та адвокатів із правоохоронними органами та їхніми посадовими особами; в) відносини всередині адвокатських колективів.

---

<sup>1</sup> *Зінаттулин З. З.* Етика адвоката-защитника. Ижевск : Удмурдский ун-т, 1999. С. 15.

Розуміння суті предмета етики адвоката в сучасній юридичній науці найповніше представлено в роботах М. Ю. Борщевського. На його думку, поняттям "професійна етика адвоката" охоплюються питання моралі в його відносинах із громадянами, органами та особами, що застосовують закон, державними, комерційними й громадянськими організаціями, органами адвокатури та колегами. Тому предметом адвокатської етики, на думку дослідника, стає поведінка представника тієї професії, члена відповідної корпорації, переважно в обставинах, де він діє саме як професіонал, або представляє свою професію, або сприймається оточуючими саме як представник корпорації адвокатів<sup>1</sup>.

Моральні засади адвокатської діяльності були закладені ще в дореволюційних адвокатурах. На той час особливо детально правила цієї діяльності були напрацьовані у французькій та англійській адвокатурах.

На думку сучасних дослідників проблем адвокатської етики, етичні вимоги, що пропонуються як орієнтири професійної діяльності адвокатів, можуть бути об'єднані у чотири групи:

- а) етичні вимоги, що містяться в нормах міжнародного права;
- б) закріплені в національному законодавстві;
- в) визначені в документах, що не мають нормативно-правового характеру;
- г) не закріплені в офіційних документах.

*Норми адвокатської етики, визнані й закріплені у міжнародній практиці*

Загальна декларація прав людини (Ст. 11), Міжнародний пакт про громадянські та політичні права людини (Ст. 14) проголошують презумпції невинуватості особи, звинуваченої у скоєнні злочину, гарантують їй використання всіх можливостей для захисту. Зміст цих норм ураховано при виробленні положень адвокатської етики у правовій системі України.

---

<sup>1</sup> *Борщевский М. Ю.* Адвокатская этика. 2-е изд., испр. М. : Профобразование, 2000. С. 300.

*Норми адвокатської етики, закріплені  
в національному законодавстві:*

У Ст. 7 "Обов'язки адвоката" Закону України "Про адвокатуру" окреслено вимоги до діяльності адвокатів:

- неухильно дотримуватись вимог чинного законодавства;
- використовувати всі передбачені законом засоби захисту прав і законних інтересів громадян та юридичних осіб;
- не використовувати свої повноваження на шкоду особі, в інтересах якої прийнято доручення;
- не відмовитись від прийнятого на себе захисту підозрюваного, обвинуваченого, підсудного;
- не прийняти доручення про подання юридичної допомоги у випадках, коли він у даній справі подає або раніше подавав юридичну допомогу особам, інтереси яких суперечать інтересам особи, яка звернулася із проханням про ведення справи, або брав участь як особа, яка провадила дізнання, прокурора, громадського обвинувача, судді, секретаря судового засідання, експерта, спеціаліста, представника потерпілого, цивільного позивача, цивільного відповідача, свідка, перекладача, понятого, а також коли він є родичем особи, яка провадить дізнання, а також, коли у розслідуванні або розгляді справи бере участь посадова особа, з якою адвокат перебуває в родинних стосунках.

Ст. 9 цього самого Закону зобов'язує адвоката зберігати адвокатську таємницю і не розголошувати дані досудового слідства, які стали йому відомі у зв'язку з виконанням своїх професійних обов'язків.

У Ст. 15 Закону "Про адвокатуру" містяться такі етичні норми адвокатської діяльності, як:

- виконувати покладені обов'язки з високою громадянською відповідальністю;
- бути справедливим і принциповим, чесним та уважним до людей;
- скрізь і завжди берегти чистоту звання адвоката;
- бути вірним Присязі адвоката України.

Ряд норм адвокатської етики містяться у Кримінально-процесуальному кодексі України. Так, у Ст. 46 КПК закріплена неможливість відмови від захисту підозрюваного, обвинуваченого й підсудного з ініціативи адвоката-захисника (крім випад-

ків, установлених Ч. 7 Ст. 48 КПК); Ст. 48 КПК зобов'язує захисника використовувати передбачені законом засоби захисту з метою: установлення обставин, що спростовують підозру чи обвинувачення, пом'якшують чи виключають кримінальну відповідальність підозрюваного, обвинуваченого, підсудного, засудженого та надавати їм необхідну юридичну допомогу; не розголошувати дані, які йому стали відомі у зв'язку з виконанням його обов'язків; не перешкоджати встановленню істини у справі шляхом учинення дій, спрямованих на те, щоб схилити свідка чи потерпілого до відмови від своїх показань або до давання завідомо неправдивих свідчень; схилити експерта до відмови від давання висновку чи до давання завідомо неправдивого висновку, іншим чином сфальсифікувати докази у справі або затягнути розслідування чи судовий розгляд справи.

*Норми адвокатської етики, які здобули визнання у документах, що не мають нормативно-правового характеру: кодексах, положеннях, правилах і т. п.*

Зміст етичної норми набуває юридично загальнообов'язкову силу лише тоді, коли він закріплений у правовій нормі. Разом із тим очевидно, що всі етичні норми, зважаючи на їхнє різноманіття, неможливо закріпити у правових нормах.

Так, в основних принципах, що стосуються ролі юристів, прийнятих Конгресом ООН із попередження злочинності та поводження із правопорушниками (Гавана, 27 серпня – 7 вересня 1990 р.), закріплено положення про те, що юристи за всіх обставин зобов'язані зберігати честь і гідність, властиві їх професії, як відповідальні співробітники у сфері здійснення правосуддя (п. 12); захищаючи права своїх клієнтів і відстоюючи інтереси правосуддя, юристи мають сприяти захисту прав людини й основних свобод, визнаних національним та міжнародним правом, і у всіх випадках діяти незалежно й сумлінно відповідно до закону і визнаних нормах та професійної етики юриста (п. 14).

Загальний кодекс правил для адвокатів країн Європейського співтовариства, прийнятий у Страсбурзі (жовтень, 1988), зазначаючи особливу роль адвоката у правовому суспільстві, у п. 1.1 указує, що його обов'язки не обмежуються сумлінним виконанням свого обов'язку в рамках закону. Адвокат має діяти в інте-

ресах права в цілому так само точно, як і в інтересах тих, чий права і свободи йому довірено захищати. Ураховуючи це, на адвоката покладається цілий комплекс зобов'язань як юридичного, так і морального характеру. Ці зобов'язання часто вступають у суперечність і умовно поділяються на такі категорії:

- перед клієнтом;
- перед судом та іншими органами влади, із якими адвокат контактує, виступаючи як довірена особа клієнта або від його імені;
- перед суспільством, для членів якого існування вільної незалежної професії поряд із дотриманням правових норм є найважливішою гарантією захисту прав людини перед особою державної влади та інших інтересів суспільства.

## 6. Поняття фрустрації.

### Проблема професійної деформації

На стадії попереднього розслідування та під час розгляду судом карних справ доволі часто виникають труднощі пізнавального характеру. Збираючи докази, приводячи їх у систему, що відтворює скоєний злочин, установлюючи судову істину, відповідні професіонали-юристи наштовхуються на перешкоди, труднощі, такі собі бар'єри, які є для них реально нездоланими або ж сприймаються як такі, що не можуть бути подоланими. У подібних випадках можливе виникнення т. зв. **фрустрації** – складного мотиваційно-емоційного стану, що є результатом тривалого блокування цілеспрямованої поведінки.

Бар'єри, що перегороджують шлях до мети, можуть бути фізичними (брак речових доказів, відсутність свідків), біологічними (хвороба), психологічними (страх, усвідомлення браку досвіду, знань) і соціокультурними (норми, правила, інструкції, заборони).

Як правило, виокремлюються такі види фрустраційної поведінки:

- а) рухлива збудженість – реакції невпорядковані, такі, що не мають мети;

б) апатія – байдуже ставлення до того, що відбувається; стан, що характеризується заниженим рівнем чи повною відсутністю внутрішніх спонукань, інтересів, емоційних реакцій;

в) агресія і деструкція;

г) стереотипія – тенденція до сліпого повторення фіксованої поведінки;

д) регресія – "примітивізація" поведінки, зниження "якості виконання" обов'язків.

Один із сучасних дослідників фрустраційної поведінки Н. Майер назвав свою основну публікацію доволі промовисто "Фрустрація – поведінка без цілі". Базовим положенням його теорії є таке: людина у стані фрустрації не має цілі в тому сенсі, що поведінка такої людини втрачає цільову орієнтацію. Своє положення Н. Майер ілюструє прикладом, за яким двоє чоловіків, поспішаючи купити квиток на потяг, розпочинають у черзі сваритися, а потім – і бійку. Обидва, урешті, на потяг не встигають. Подібна поведінка не містить у собі мету добути квиток і тому, на думку дослідника, вона не є адекватною, тобто такою, що задовольняє потребу. Це – "фрустраційно спровокована поведінка". Нова мета (взяти гору над супротивником) ніяк не замінює стару (добути квиток).

На небезпеки, які таїть у собі фрустрація для діяльності професіонала-юриста, указує і Е. Фромм, який фрустраційну поведінку (зокрема, агресію) визначав як "спробу, хоча часто і марну, досягти фрустрованої цілі". Ураховуючи і цю позицію щодо сутності фрустраційної поведінки, зауважимо, що така поведінка не обов'язково полишена будь-якої цілеспрямованості. Вона може мати певну мету (як у наведеному прикладі – дошкульніше "дістати" супротивника у фрустраційно спровокованому протистоянні). Важливо те, що досягнення цієї мети полишене сенсу стосовно мотиву ситуації, її початкової мети.

Якщо професіонал-юрист часто потрапляє в ситуації, які породжують фрустраційний стан, із часом його особистість може набути негативних рис: агресивності, озлобленості (при фрустрації у формі агресії, деструкції) чи байдужості, безіні-

ціативності, втрати ділового оптимізму (при фрустрації у формі стереотипії). Результатом можуть бути втрата наполегливості, працелюбства, організованості, критичного осмислення досвіду і прагнення поглиблювати свої знання, підвищувати рівень загальної та професійної культури.

Сама по собі професійна діяльність юриста має такі особливості, вплив яких за певних обставин може мати наслідком небажані зміни у психіці професіонала-юриста. У таких випадках ідеться про професійні деформації особистості.

Розглянемо чинники професійних деформацій і назвемо основні (такі, що частіше всього виявляють себе на практиці) із цих деформацій.

1. Як ми вже раніше звернули на це увагу, професіям слідчого, прокурора, судді притаманні широкі владні повноваження. Суспільство надає їх із метою боротьби зі злочинною діяльністю. Однак відсутність необхідних навичок користування такими повноваженнями, невміння застосовувати адекватно елементи примусу може стати причиною такої професійної деформації, як *зловживання владою*.

2. Професійна діяльність слідчих, прокурорів, суддів, адвокатів детально регламентована у правовому сенсі. Це, безперечно, сприяє кристалізації у юристів таких вольових якостей, як мужність, наполегливість, коректність, чіткість, акуратність. Але цей "нормативний мундир", приростаючи до душі людини, із часом може породити звичку *діяти за шаблоном*, кліше, *стереотипно*. Звичайно, таку поведінку завжди можна "виправдати", посилаючись на ту чи іншу статтю КПК, діючи інструкцію чи настанови керівництва. Однак у результаті маємо страждання людей, далекі від справедливості висновки дізнання, рішення суду. Байдужість юриста до долі конкретної людини обертається недовірою до правової системи з боку суспільства.

3. Звичка діяти за шаблоном (а будь-яку справу можна "типізувати", поставити в один ряд з іншими, виявити спільне) пов'язана з відмовою від елементів творчості в карно-процесуальній діяльності. А це, у свою чергу, обов'язково призводить

до такої професійної деформації, як *формалізм* в оцінці явищ дійсності. Звідси та млявість і рутинність в душі правочинця, проти якої застерігав А. Ф. Коні. Не так-то просто протидіяти цим "порокам" професіоналу, який кожен день із року в рік виконує одноманітні посадові функції.

4. Здійснення правосуддя і, у першу чергу, діяльність слідчого вимагають наявності й використання такої риси особистості, як рішучість. Але коли самоконтроль і самокритика не мають належного рівня розвитку та впливу, рішучість із риси позитивної й бажаної перетворюється в небажану: *надмірну віру в себе* (переоцінка значущості свого досвіду, знань), *упевненість у безпомилковості своїх оцінок і рішень*. Психологи називають таку деформацію "ефектом досвідченого водія", маючи на увазі те, що, як правило, після стажу за кермом автомобіля в один рік трапляється значна кількість ДТП. Переоцінюючи свій досвід, "молоді, у сенсі практики керування автомобілем, водії дозволяють собі дрібні, на їх погляд, порушення правил дорожнього руху. Із наслідками цього нас, на жаль, регулярно знайомить програма "Магнолія ТВ".

5. Захищаючи порядок у суспільстві, державі, беручи активну участь у боротьбі із правопорушеннями, слідчий, прокурор, суддя вимушені зосереджувати свою увагу на розкритті обставин скоєних злочинів, аналізі характеристик осіб, підозрюваних у скоєнні злочинів, підсудних. Професія стає своєрідною призмою, крізь яку сприймається оточуючий світ. Наслідком такого сприйняття може бути не тільки *скептицизм*, сумніви щодо досконалості світу, але й *підозрілість щодо будь-кого*. Герой однієї із п'єс, суддя, і у приватному житті продовжує оцінювати людей як потенційних злочинців. Безперечно, це найнебезпечніша деформація особистості слідчого, судді чи прокурора. Подібна деформація виявляє себе як *упередженість*, *тенденційність*, *схильність до обвинувального ухилу в карно-процесуальній діяльності*.

6. У адвокатів, унаслідок виконання ними своїх професійних обов'язків, можна спостерігати протилежну обвинувальному ухилу, але теж небажану якість, – *виправдальний ухил*.

Якщо до того ж впливовими є корисні інтереси, захист особи, яку звинувачують у скоєнні злочину, перетворюється у виправдання злочину.

7. У карно-процесуальній діяльності, передусім у діяльності слідчих, особливу роль відіграє фактор часу. Якщо додамо перевантаження в роботі слідчих груп, невміння планувати й організувати свій робочий час, стають зрозумілими причини *квалітивності, безладності, недисциплінованості, зволікань* слідчих дій, судових розглядів тощо.

8. Можливий дефіцит часу й перевантаження в роботі можуть зумовити професійну деформацію, т. зв. "*правовий нігілізм*". Таким чином кваліфікують той випадок, коли слідчий, прокурор чи суддя починають сприймати певні карно-процесуальні норми простою формальністю і їх не дотримуються. Більше того, допускається порушення і конституційних положень. Наприклад, слідчий не повідомляє про арешт чи затримання людини родичам заарештованого чи затриманого.

9. Небезпечною професійною деформацією є *кар'єризм*. Опікуючись своєю кар'єрою, правник може перетворювати рядову карну справу в т. зв. резонансну, щоб привернути увагу до своєї особи. Відома й інша практика, коли справді резонансні справи "згортаються", їхня безпека для суспільства зменшується на угоду комусь.

Кар'єризм у адвокатів виявляє себе тим, що захисник не відстоює послідовно, невідступно законні права клієнта, а займається переважно саморекламою, працює "на публіку", на потенційних майбутніх клієнтів.

10. Нарешті, згадаємо *корпоративність* як умову виникнення професійної деформації, пов'язаної із хибним тлумаченням поняття "честь мундира". Так, отримавши справу для додаткових слідчих дій, слідчий, не визнаючи власних помилок, хибних висновків, може добиватись опротестування рішення суду. Або інший приклад. У боротьбі за "честь мундира" прокурор, для позиції якого характерним був обвинувальний ухил, опротестовує законне й обґрунтоване рішення суду.

## Контрольні запитання

1. Мораль і право як соціальні регулятори: що у них спільного й відмінного?
2. Примус як засіб боротьби із правопорушеннями та порушеннями норм суспільної моралі.
3. Чи можна насильство вважати благом із позиції етики?
4. У чому полягають особливості державного насильства?
5. Які аргументи прибічників смертної кари?
6. Які є етичні аргументи проти смертної кари?
7. Чи може закон бути несправедливим, а утвердження справедливості – незаконним?
8. У чому може і має виявлятися гуманізм у діяльності юриста – слідчого, прокурора, судді, адвоката?
9. На Вашу думку, чому принципу об'єктивності надається особливе значення в етиці юриста?
10. Професійна честь юриста як корпоративна якість: укажіть її "світлі" і "темні" аспекти.
11. Які етичні особливості професійної діяльності юриста?
12. Що таке фрустрація? Назвіть її види.
13. Опишіть типові професійні деформації професіонала-юриста.
14. Вивчіть роботу А. Ф. Коні "Нравственные начала в уголовном процессе". Які її ідеї послужили початком становлення судової етики?
15. Етичні засади діяльності судді.
16. Етичні засади діяльності прокурора.
17. Етичні засади діяльності адвоката.

## РЕКОМЕНДОВАНА ЛІТЕРАТУРА

1. *Барцевский М. Ю.* Адвокатская этика. 2-е изд. испр. – М. : Профобразование, 2000. – 312 с.
2. *Гусейнов А. А.* Смертная казнь. Насилие во благо? // А. А. Гусейнов, Р. Г. Апресян. *Этика : учебник.* – М. : Гардарики, 2003. – С. 434–460.
3. *Закомлистов А. Ф.* Судебная этика. – СПб.: Юридический центр Пресс, 2002. – 258 с.
4. *Кобликов А. С.* Юридическая этика: учебник для вузов. – 2-е изд., с изм. – М. : НОРМА, 2003. – 176 с.
5. *Лозовой В. О.* Професійна етика юриста. – Х. : "Право", 2004. – 176 с.
6. *Прикладна етика: навч. посіб. / за наук. ред. В. І. Панченко.* – К. : Центр учбової літератури, 2012. – 392 с.
7. *Рулан Н.* Юридическая антропология. – М. : НОРМА, 2000. – 312 с.
8. *Соловьев В. С.* Право и нравственность. – Минск: Харвест; М. : АСТ, 2001. – 192 с.
9. *Сливка С. С.* Юридична деонтологія: підруч. – Вид. 2-е, перероб. і доп. – Київ : Атіка, 2003. – 320 с.

# ЗМІСТ

<b>Передмова</b> (Панченко В. І.).....	3
--	---

## **ЧАСТИНА І**

<b>Професійна і корпоративна етика в системі етичного знання</b> .....	5
<b>Розділ 1.</b> Етика як соціальний запит (Нападиста В. Г.).....	5
<b>Розділ 2.</b> Сутність моралі: традиційні та сучасні виміри (Шинкаренко О. В.).....	26
<b>Розділ 3.</b> Професійна етика (Рогожа М. М.).....	47
<b>Розділ 4.</b> Корпоративна етика (Рихліцька О. Д.).....	67
<b>Розділ 5.</b> Корпоративна культура (Подольян Г. П.).....	83
<b>Розділ 6.</b> Корпоративна соціальна відповідальність (Маслікова І. І.).....	116

## **ЧАСТИНА ІІ**

<b>Предметні конкретизації етики професійних та корпоративних сфер</b> .....	138
<b>Розділ 7.</b> Етика відповідальності підприємств корпоративного типу (Баюра Д. О.).....	138
<b>Розділ 8.</b> Професійна етика у фінансах (Погрібна Н. В.).....	165
<b>Розділ 9.</b> Університетська етика (Рогожа М. М.).....	188
<b>Розділ 10.</b> Етика науковця (Рогожа М. М.).....	216
<b>Розділ 11.</b> Біомедична етика: професійний зріз (Рихліцька О.Д.).....	240
<b>Розділ 12.</b> Професійна етика політичної та управлінської діяльності (Шинкаренко О. В.).....	271
<b>Розділ 13.</b> Професійна етика соціолога (Подольян Г. П.).....	298
<b>Розділ 14.</b> Професійна етика юриста (Єфіменко В. В.).....	311
<b>Рекомендована література</b> .....	366

**Навчальне видання**

**НАПАДИСТА** Валентина Григорівна  
**ШИНКАРЕНКО** Олена Василівна  
**РОГОЖА** Марія Михайлівна  
та ін.

**ПРОФЕСІЙНА  
ТА КОРПОРАТИВНА ЕТИКА**

Навчальний посібник

Редактор *І. А. Кирницька*  
Технічний редактор *Л. П. Шевченко*

Оригінал-макет виготовлено ВПЦ "Київський університет"



Формат 60×84<sup>1/16</sup>. Обл.-вид. арк. 23,00. Ум. друк. арк. 21,39. Наклад 100. Зам. № 219-9464.  
Гарнітура Times New Roman. Папір офсетний. Друк офсетний. Вид. № Фл39.  
Підписано до друку 17.10.19

Видавець і виготовлювач  
ВПЦ "Київський університет" (кімн. 43),  
6-р Тараса Шевченка, 14, Київ, 01030  
☎ (044) 239 32 22; (044) 239 31 72; тел./факс (044) 239 31 28  
e-mail: vpc\_div.chief@univ.net.ua, redaktor@univ.net.ua  
http: vpc.univ.kiev.ua  
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 1103 від 31.10.02