

### 3. Miks on eetikakoodeksit vaja?

Nagu eelpool öeldud, tähistatakse käesolevas raamatus mõistega „eetikakoodeks” eelkõige kirjapandud normide ja/või väärtuste kogumeid, mis on toeks kindlas valdkonnas tekkivate moraaliprobleemide lahendamisel ja õigete käitumisviiside valikul. Need valdkonnad võivad olla äärmiselt erinevad. Nagu ajalooline ülevaade näitas ning nagu võib järeldada juba eelpool toodud näidetest, on eetikakoodekseid vastu võtnud eelkõige teatud elukutsete esindajad (näiteks arstid ja advokaadid). Samas on tänapäeval eetikakoodeks ka näiteks suurtel rahvusvahelistel eraettevõtetel nagu Hansapank. Seega võib tegelikult öelda, et eetikakoodeksi võivad vastu võtta sisuliselt kõik inimesed, keda ühendab mingisugune tunnus (ükskõik, kas see on elukutse, töökoht või hobi) ning kes peavad vajalikuks seda tunnist ja sellest tulenevaid kohustusi ja käitumismalle oma tegevuses rõhutada.

Seega ei saa me öelda, kas selle raamatu lugejal on oma elukutse või organisatsiooni jaoks eetikakoodeksit vaja ainult valdkonnast lähtuvalt. Küsimus on üldisem - kas ja miks eetikakoodeksit on vaja. Vajadus eetikakoodeksi koostamise järele võib tekkida väga erinevatel põhjustel. Levinumad neist on elukutse enda sisemine vajadus, väline surve, ühtsete käitumisstandardite kujundamine, (õiguslike) regulatsioonide täiendamine, maine kujundamine. Muidugi võivad erinevad faktorid korraga mõju avaldada. Järgnevalt vaatlemegi neid põhjuseid veidi pikemalt.

Mõnede elukutsete raames võib tekkida mitmeid eetilisi probleeme ja dilemmasid: tööandjate soov kulusid vähendada võib avaldada survet inseneride kohustusele pakkuda kvaliteetset nõuannet ning ekspertiisi; advokaadid võivad oma kliendi kaitsmise käigus omandada teavet, mis aitaks ära hoida uue kuriteo; arstid võivad olla silmitsi olukorraga, kus neil tuleb otsustada, kas järgida konfidentsiaalsuse kohustust või kaitsta kolmanda isiku elu. Seega on tekkinud sisemine vajadus panna paika reeglid ja väärtused, millest antud elukutse esindaja peaks kinni pidama ning millele ta saaks toetuda olukorras, kus otsustamine on eetilistest kaalutlustest lähtuvalt keeruline. Seega on eetikakoodeksi eesmärk ühtsete käitumisstandardite kujundamine ning nõustamine eetiliste dilemmade puhul.

Juhul kui moraalireeglid on välja kujunenud ning toimivad, võib olla tekkinud lihtne vajadus olemasolevad reeglid kirja panna. Kuigi ühtsed väärtused ning käitumispõhimõtted toimivad juba pikemat aega ning ebaeetilise käitumisega pole tekkinud ka suuremaid probleeme, on kirjalikud dokumendid selgemad ning uutele liikmetele hõlpsamini edastatavad. Samuti on neid lihtne kasutada probleemide lahendamiseks või lihtsalt olulise meelde tuletamiseks.

Teine võimalus on aga olukord, kus keerulise ja muutliku keskkonna tingimustes tuleb inimesel täita tihti uusi funktsioone ja võtta endale uusi kohustusi või hakkavad ümbritseva väärtussüsteemi muutumise tõttu kehtima uued reeglid (nagu juhtus Eestis üleminekuperioodil). Võib tekkida mõningane moraalne vaakum, kus organisatsiooni töötajad ei ole enam kindlad, millistest väärtustest ning reeglitest nad peaksid lähtuma. Suureneva korrupsiooni ja moraali languse tõttu võib tekkida vajadus luua kehtivatest (õiguslikest) regulatsioonidest midagi enam. Seega kannab eetikakoodeksi loomine endas uut kultuuri, st eesmärki kujundada uued väärtushinnangud.

Eetikakoodeksite vastuvõtmine võib olla seotud ka sooviga mitte kehtestada suurel hulgal detailseid reegleid, mille rägastikust on lõpuks raske vajalikku leida ning mis võivad seega muutuda pigem koormavaks kui abistavaks. Lisaks ei suuda ka kõige parem seadus või organisatsiooni sisekorraeskiri käsitleda kõiki võimalikke situatsioone, mis võivad tekkida. Lihtsam on leppida kokku üldisemates käitumisviisides, mida on võimalik kehtestada jällegi eetika- ja käitumiskoodeksitega. Seetõttu aitavad eetika- ja käitumiskoodeksid vähendada ka seadusandluse regulatiivsust ja mahtu. Kui reguleerimata käitumise osa suureneb, suureneb ka oht eksida ja töötajad on teatud mõttes suurema surve all. Sellistes tingimustes muutub kõikvõimalike situatsioonide ettenägemine ja käitumise standardiseerimine järjest võimatumaks – üha enam tuleb töötajal võtta vastu otsuseid, mille kohta ei ole otseselt midagi öeldud. Reeglite ja tähenduste interpreteerimiseks on vaja luua kindel süsteem, mis sisaldaks pidevaid arutelusid eetiliste põhimõtete ja käitumisstandardite kohta.

Nõuandev ning ühtseid reegleid ja väärtuseid kujundav dokument võib olla tingitud nii sisemisest vajadusest (professioon või organisatsioon on teadvustanud võimalikke probleeme) kui ka välisest survest (või mõlema kombinatsioonist). Välised põhjused tekivad tavaliselt tegutsemisel muutuv keskkonnas ning organisatsioonide jaoks ka üha kasvava avalikkuse kontrolli tagajärjel, mis suurendavad neile esitatavaid nõudmisi. Eetikakoodekseid võidakse vastu võtta ühe kindla probleemi lahendamiseks, mis on antud hetkel kõige olulisem ja pälvib näiteks palju meedia tähelepanu, või eeskirja kehtestamiseks tegevusele, mida seaduste või eelnevate sisekorraeskirjadega ei ole piisavalt hästi reguleeritud. Nii eksisteerib mitmeid koodekseid, mis tegelevadki peamiselt ühe teemaga (nt huvide konflikt, kingituste vastuvõtmine vms). Välise surve tõttu võib tekkida ka olukord, kus koodeksit ei valmistata ette ise, vaid pigem võetakse aluseks mõne sarnase organisatsiooni või teise riigi või rahvusvahelise elukutseorganisatsiooni poolt vastu võetud eetikakoodeks. Viimastest räägime pikemalt juba koodeksi väljatöötamise juures.

Väliseks teguriks võib olla ka avalikkuse teavitamine. Et saavutada klientide usaldust, on vaja näidata, et peetakse kinni teatud reeglitest. Seega võib eetikakoodeksi üks eesmärk olla ka avalikkusele suunatud signaal kehtivatest väärtustest ja standarditest, seega sellest, mida olemasolevad või tulevased kliendid võivad antud elukutse või organisatsiooni esindajatelt oodata. Moodsat terminit kasutades – tegemist on mainekujundusega. Muidugi toob selline koodeks kaasa ka teatava surve klientide poolt, kes tänu suuremale teadlikkusele teavad ka rohkem nõuda. Oluline on meeles pidada, et hoolimata koodeksi avalikust esitlemisest mainekujunduse eesmärgil, on vajalik kehtestatud reegleid ka järgida – üksnes näilisest eetilisusest ei piisa. Samuti toob väärtuste deklareerimine kaasa suurema ühiskondliku kontrolli. Hakatakse tähelepanelikumalt vaatama, kui võrd neid deklaratsioone täidetakse.

Erinevate organisatsiooni sisemiste ja väliste tegurite koostoime, kultuuriline keskkond ja selle muutumine, eetilise käitumise ajaloolised traditsioonid ja eetilise käitumise juurutamise viis määravad kokkuvõttes organisatsiooni töötajate käitumise üldise taseme. Eetikakoodeksid on üheks vahendiks, mis proovib kaasa aidata parema eetilise kliima tekkimisele, tõsta avalikkuse usaldust organisatsiooni vastu moraalsete käitumisharjumuste tutvustamise abil, parandada töötajate teadmisi ja oskusi eetiliste probleemide lahendamisel ja pakkuda õiguslikule regulatsioonile alternatiivi või täiendust.

Lühidalt, eetikakoodekseid vajatakse:

- heade tavade kirjapanemiseks (nt Euroopa logopeedide alalise koostöökomitee (CPLOL) eetikakoodeks);
- ühtsustunde loomiseks põhiväärtuste sõnastamise abil (nt Kodanikuühenduste eetikakoodeks);
- grupi lojaalsuse suurendamiseks ja väärtuste ühtlustamiseks (professionaalsete käitumisstandardite kirjapanek kutse-eetikas, vt Rahvusvaheline ämmaemandate eetikakoodeks);
- väärade käitumise ennetamiseks ja ärahoidmiseks (nt Eesti Inseneride Liidu Eksperdi käitumiskodeks);
- maine loomiseks või elukutse või grupi usaldusvääruse tõstmiseks avalikkuse silmis (Eesti ajakirjanduse eetikakoodeks);
- avalikkuse surve ja suurenenud kontrolli tõttu;
- juhtimistasandite vähendamisest ja vastutuse delegeerimisest tulenenud käitumuslike raamide kehtestamise tõttu;
- Kõrgemate struktuuride poolt (nt rahvusvahelise erialaorganisatsiooni) esitatud nõudmise täitmiseks või välise surve tõttu;
- puuduliku (õigusliku) regulatsiooni täiendamiseks.