

Eetikakoodeksid

Tartu Ülikooli eetikakeskus

Eetikakoodeksid

Väärtused, normid ja eetilised dilemmad

Tartu 2016

Raamatu väljaandmist toetas
Haridus- ja Teadusministeerium riikliku programmi
„Eesti ühiskonna väärtusarendus 2009–2013“
jätkuprogrammi 2015–2020 raames.

Esikaanel
Petrarca pärgamentkäsikirja „De secreto conflictu curarum mearum“ algusleht
Käsikiri pärineb XV saj keskpaigast, Inglismaalt ning
praegu asub TÜ Raamatukogus (Mscr. 286).

Koostaja
Margit Sutrop

Toimetajad
Katrín Velbaum
Tiia Kõnnussaar
Kristi Lõuk

Keeletoimetaja
Tiina Alekõrs

Korrektuur
Laura Lilles-Heinsar
Marie Soone
Liisi Veski
Mari-Liisa Parder

Kujundaja
Merle Moorlat

Väljaandja Eesti Keele Sihtasutus

Trükitud
AS Pakett trükikojas

Autoriõigus
Tartu Ülikooli eetikakeskus 2016

ISBN

SISUKORD

<i>Margit Sutrop</i> . Saateks	7
<i>Toivo Aavik, Külli Keerus, Kristi Lõuk, Ants Nõmper, Aive Pevkur, Leno Saarniit, Kadri Simm, Margit Sutrop, Margus Tõnissaar, Aire Vaher, Ivo Volt</i> . Eetikakoodeksid – mis nad on ja kuidas neid välja töötada ning rakendada?	11
<i>Aive Pevkur</i> . Kellele luuakse eetikakoodekseid: kutse, organisatsioon ja roll	53
<i>Leno Saarniit</i> . Väärtused ja eetikadilemmad professionide eetikakoodeksites	69
<i>Margit Sutrop</i> . Kuidas panna eetikakoodekseid paremini toimima	85
<i>Mari Kooskora</i> . Eetikakoodeks – abistav töövahend organisatsioonides ja ettevõtetes	105
<i>Halliki Harro-Loit</i> . Eetikakoodeksite funktsionaalse lugemise võimalused	121
<i>Marten Juurik</i> . Paralleelsetest normidest eetikakoodeksites ja seadustes ajakirjanduseetika näitel	143
LISA 1 Kirjandus eetikakoodeksite teemal	159
LISA 2 Ülevaade Eestis kasutuses olevatest eetikakoodeksitest	167
LISA 3 Kogumiku artiklites käsitletud eetikakoodeksid	175

SAATEKS

Tartu Ülikooli eetikakeskuse koostatud „Eetikakoodeksite käsiraamatu“ ilmumisest on möödunud kümme aastat. Toonane kogumik leidis tänu-likke lugejaid – kogu tiraaž müüdi kiiresti läbi. Raamatu eesmärk oli avada eetikakoodeksite olemust, tutvustada koodeksite eri tüüpe ning nende väljatöötamise ja rakendamisega seotud probleeme. Soovisime anda ülevaate, millistel kutsealadel ja organisatsioonidel on oma eetika-koodeks olemas, ning avaldasime kõik eetikakoodeksid, mis olid tollal kättesaadavad. 2007. aastaks oli oma eetikakoodeksi välja töötanud 91 kutseala ja organisatsiooni.

Kümne aastaga on kutsealade ja organisatsioonide hulk, kes on oma eetikakoodeksi vastu võtnud, tunduvalt kasvanud. Käesoleva raamatu koostamise ajal lugesime kokku juba 217 Eestis kehtivat eetikakoodeksit. Hulk organisatsioone ja kutseühinguid on oma koodekseid vahepealsel ajal uuendanud ning täiendanud. Huvi eetikakoodeksite koostamise vastu on märgatavalt suurenenud. Oluliselt rohkem arutletakse ka selle üle, miks on eetikakoodekseid üldse vaja ja kuidas nende mõju kasvatada.

Laiema avalikkuse ette on eetikakoodeksite teema jõudnud seoses Riigikogu eetikakoodeksiga. Tuliselt vaieldi selle üle, kes peaks Riigikogule eetikakoodeksi koostama – kas nad ise või rahvas, ja milleks sellist koodeksit üldse vaja on. Kas saadikute eetiline käitumine ei peaks kaasa tulema juba lastetoaga? Kas on tarvis kutse- või rollipõhist poliitikute eetikakoodeksit või organisatsiooni liikmesust rõhutavat parlamendi eetikakoodeksit? Arutelu käigus küsiti, kas on üldse mõtet rääkida eraldi kutse-eetikast ja kuivõrd see erineb kodanikueetikast, mida peaksid järgima kõik inimesed.

Viimasel kümnendil on korduvalt Tartu Ülikooli eetikakeskuse poole pöördutud ja nõu küsitud, kuidas koostada eetikakoodeks oma organisat-

sioonile või kutsealale. Vahel on palutud nõu, kuidas koodeksit uuendada või kokku panna nii, et see ei jääks pelgalt ilusaks paberiks, vaid et sellel oleks ka mõju. Nii tekkiski mõte anda välja uus kogumik, mis koondaks kõik need nõuanded ühtede kaante vahele. Loodame, et raamatust on abi neile, kes tahavad enda eetikakoodeksit luua või uuendada, samuti neile, kes soovivad tegeleda oma organisatsioonis süsteemse väärtusarendusega – sõnastada väärtused, arutleda nende üle ja toetada oma liikmete eetilist kasvamist. Siinses kogumikus arutlevad eri elualade eksperdid selle üle, kellele ja milleks eetikakoodekseid vaja on, kes ja kuidas peaksid eetikakoodeksi sõnastama ning kuidas teha nii, et vastuvõetud dokument ei jääks üksnes paberiks, vaid sellel oleks ka tegelik mõju.

Kogumik algab ülevaateartikliga „Eetikakoodeksid – sissejuhatus“, mille autorid on Toivo Aavik, Külli Keerus, Kristi Lõuk, Ants Nõmper, Aive Pevkur, Leno Saarniit, Kadri Simm, Margit Sutrop, Margus Tõnissaar, Aire Vaher ja Ivo Volt. See artikkel on kohendatud versioon 2007. aastal ilmunud „Eetikakoodeksite käsiraamatu“ avaartiklist, mille otsustasime siin raamatus uuesti avaldada, kuna see annab hea sissevaate teemasse. Ühistööna valminud artikkel on kõikehõlmav, avades eetika mõistet, võrreldes eetikat teiste normatiivsete süsteemide – etiketi, õiguse ja religiooniga, tutvustades eetikakoodeksite ajalugu ning eetikakoodeksite eri tüüpe, samuti nende koostamise ja rakendamise põhimõtteid ning raskusi.

Järgnevad artiklid on kirjutatud spetsiaalselt siinse kogumiku jaoks ja avavad palju üksikküsimusi põhjalikumalt.

Aive Pevkur arutleb selle üle, kellele eetikakoodekseid luuakse ja kuidas nende toimimine sõltub sihtrühmast. Ta avab kutse ehk professioni mõiste sisu ja osutab, et inimesed võivad olla ühtaegu mitme kutseala esindajad ning tegutseda eri rollides, mida ei saada mitte niivõrd kutse-, kui võrd rollipõhised eetikanõuded.

Leno Saarniit tõestab Eesti viie kutseühenduse eetikakoodeksi näitel, et kuigi eetikakoodeksid toovad esile samu väärtusi, on nende tõlgendamine määratult erinev ja sõltub suuresti elukutsele omasest kontekstist. Ta järeldeb, et õige-vale käitumise piirid on kutsealati väga erinevad.

Margit Sutropi artikkel annab ülevaate nii eetikakoodeksite pooldajate kui kriitikute argumentidest. Ta leiab, et ka kriitikute seisukohti tuleb

võtta tõsiselt, et eetikakoodeksi mõju ei jääks loodetust väiksemaks. Artikkel toob välja erinevad tegurid, millest sõltub eetikakoodeksite toimimise edukus. Autor rõhutab, et kuna kõikidel kutsealadel tuleb ette moraaliseid dilemmasid, kus põrkuvad olulised väärtused või kohustused, ei piisa koodeksi tundmisest, vaid vaja läheb ka moraalise arutluse ja väärtusvalikute langetamise ning põhjendamise oskust.

Mari Kooskora näitab, kuidas eetikakoodeks saab olla tõhus abivahend organisatsioonide ja ettevõtete tegevuse paremaks korraldamiseks ning organisatsioonikultuuri muutmiseks.

Halliki Harro-Loiti artikkel annab metoodilise juhendi, kuidas teksti-analüüsi kaudu kontrollida, kas eetikakoodeksis on kõik oluline kirjas ja ega see ei kannu sõnumit, mida autorid ei tahtnud sinna panna. Kriitiliste kohtade väljatoomine aitab mõista, miks eetikakoodeksite toime võib organisatsioonis või ettevõttes jääda loodetust nõrgemaks.

Marten Juurik näitab oma artiklis ajakirjanduseetiliste normide näitel, mille poolest erinevad eetikakoodeksid ja seadused. Ta järeldab, et moraal- ja õigusnormid võivad küll sisult kattuda, ent nad on eri ulatuse ja jõustamistasemega ning täiendavad üksteist.

Peale nimetatud artiklite sisaldab kogumik ülevaadet uuemast eetikakoodeksite temalisest kirjandusest. Leidsime, et kuna kõik Eestis vastu võetud eetikakoodeksid on internetis kättesaadavad ning neid luuakse pidevalt juurde ja muudetakse, ei ole mõtet hakata neid raamatus ära trükkima. Küll aga avaldame vastavate institutsioonide nõusolekul need koodeksid, mida artiklites on analüüsitud. Samuti on siinses kogumikus eetikakoodeksite koondnimekiri. Kõikide koodeksite aktuaalsed versioonid on saadaval Tartu Ülikooli eetikakeskuse hallatavas eetikaveebis www.eetika.ee.

Raamatu väljaandmist toetas Haridus- ja Teadusministeerium riikliku programmi „Eesti ühiskonna väärtusarendus 2009–2013“ jätkuprogrammi 2015–2020 raames. Idee koostada uus eetikakoodeksite kogumik tekkis Aive Pevkuril, kes panustas palju ka avaartikli täiendamisse ning nõustas ka teiste artiklite toimetamisel. Kogumiku kavandamisel oli meil palju abi ka tollasest projektijuhist Triin Käpast. Oleme tänulikud ka Eesti Keele Sihtasutuse juhatuse esimehele Toomas Väljatagale kannatlikkuse ja abi eest. Täname raamatu kujundajat Merle Moorlatit ning keeleteoimetajat

Tiina Alekõrt abi eest kogumiku trükiks ettevalmistamisel. Samuti tänan raamatu toimetajaid Katrin Velbaumi, Tiia Kõnnussaart ja Kristi Lõuki. Suur aitäh ka Laura Lilles-Heinsarile, Triin Paaverile, Liisi Veskile, Marie Soonele ja Mari-Liisa Parderile igakülgse abi eest. Minu suurim tänu kuulub aga mõistagi artiklite autoritele, kes lugejatega oma häid mõtteid jagasid! Head lugemist!

Margit Sutrop
Tartu Ülikooli praktilise filosoofia professor
eetikakeskuse juhataja

EETIKAKOODEKSID – MIS NAD ON JA KUIDAS NEID VÄLJA TÖÖTADA NING RAKENDADA?¹

*Toivo Aavik, Külli Keerus, Kristi Lõuk, Ants Nõmper,
Aive Pevkur, Leno Saarniit, Kadri Simm, Margit Sutrop,
Margus Tõnissaar, Aire Vaher, Ivo Volt*

1. MIS ON EETIKAKOODEKS?

1.1. Mis on eetika?

Igapäevases keelepruugis viitab sõna „eetika“ sellele, et kõne all on küsimused heast ja halvast, õigest ja väärast. Eetika puudutab seda, mida me ütleme või ütlemata jätame, mida me teeme või tegemata jätame, kes me oleme ja mida me väärtustame. Eetika keskne küsimus on, kuidas peaks elama. Eetika tuleneb kreekakeelsest sõnast *ēthos*, mis tõlkes tähendab muuhulgas tava või kommet. Vähemalt sama tuntud on sõna „moraal“, mis tuleneb omakorda *ēthos*’e ladina vastest *mos* (mitmuses *mores*, omadussõna *moralis*).

Erinevatel inimestel ja ühiskonnagrupidel on tihti erinev arusaam moraalist. Enamasti sisaldab moraalireeglistik korruga paljusid erinevaid väärtusi, mistõttu võivad gruppide ja inimeste vahel, aga ka ühe ja sama grupi sees või üksiku inimese jaoks tekkida väärtuskonfliktid: millist väärtust pidada tähtsamaks, juhul kui kõiki korruga järgida ei õnnestu. Ka moraalifilosoofias ei ole välja kujunenud üht teooriat,

¹ Käesolev peatükk on parandatud versioon artikli autorite koostatud raamatu „Eetikakoodeksite käsiraamat“ (Tartu: EKSA, 2007) esimesest osast.

mida kõik pooldaksid. Konkureerivatest teooriatest võib mõnikord tule-
tada üksteisele risti vastukäivaid otsustusi õige või väära, hea või halva
toimimise kohta. Niisugune arusaamade paljusus on ühtaegu nii eetika
pluss kui miinus. Erinev arusaam eetikast aitab seda hoida elujõulise-
na, pidevalt edasi arendada ning seada kahtluse alla ka juba väljakujunenud
arusaamu. Teisalt aga tekitab ainuõige lahenduse puudumine mitmete
küsimuste arutamisel tunde, nagu oleks eetika ebaoluline, väheautori-
teetne ning võimetu käitumist suunama. See mulje on muidugi petlik.

Eetika ainese mõistmiseks on oluline teada järgmisi mõisteid.

Moraal osutab inimeste ja kultuuride kokkuleppelistele tavadele, reeg-
litele või praktikatele. Moraal on normide süsteem, mida iseloomustab
kohustuslikkus. Kohustuslikkuse määr võib aga eri normide puhul eri-
neda. Osad moraalireeglid (tapmiskeeld) on kehtestatud ka seadustena.
Teised moraalireeglid (nt et valetada ei ole ilus) on mitteformaalsed,
nende täitmist ei tagata riiklike institutsioonidega. Moraalinormide
täitmist tagatakse nii väliste (teiste inimeste viha, põlgus, eiramine) kui
sisemiste sanktsioonidega (häbi, südametunnistusepiin). Moraal võib
ühiskondade, kultuuride, riikide ja kogukondade vahel erineda: nt see,
mida peetakse õigeks läänetsivilisatsioonis ei pruugi olla õige islami-
maades.

Eetika mõistet kasutatakse kahes tähenduses. Eetika võib osutada
nii teatud tavadele, reeglitele ja praktikatele kui ka nende üle reflek-
teerimisele. Esimesel juhul samastatakse eetika moraaliga. Teisel juhul
räägitakse eetikast kui moraalifilosoofiast ning siis on moraal eetika
uurimisaine. Üldiselt saab sõna „moraal“ peaaegu alati asendada sõnaga
„eetika“, ent mitte vastupidi. Eetika jaguneb teoreetiliseks ja prakti-
liseks eetikaks ning kutse-eetikaks. Teoreetiline eetika võib olla kas
normatiiveetika või metaeetika. Praktiline eetika tegeleb mingi kindla
elualdkonna (nt meditsiini, teaduse, äri, spordi, ajakirjanduse) eetiliste
küsimustega. Kutse-eetika on aga seotud mingi professiooni või tege-
vusalaga seotud moraalsete valikutega.

Normatiiveetika konstrueerib eetikateooriaid ja põhjendab morali-
otsustusi filosoofiliselt mitmesuguste teoreetiliste raamistike sees. Tun-
tumad eetikateooriad on teleoloogiline eetika, deontoloogiline eetika
ja voorustepõhine eetika. Teleoloogilises (tagajärjepõhises) eetikas on

moraalsuse lõppkriteeriumiks mingi tegudest tulenev mittemoraalne väärtus (nt õnn või heaolu). Nii utilitarism kui ka eetiline egoism on teleoloogilised teooriad. Utilitarismi järgi on mingi tegu moraalselt hea, kui tema tagajärjel suureneb üleüldine kasu (kõigi nende kasu, keda tegu puudutab), ja moraalselt vale, kui selle tagajärjel väheneb üleüldine kasu. Eetiline egoism ütleb, et igaüks peaks alati järgima omaenda huve, st igaüks peaks tegema seda, mis maksimeerib tema oodatavat kasu või toob tegijale endale õnne, isegi kui see tähendab teiste kahjustamist. Deontoloogiline eetika seevastu näeb teos endas seesmist eetilist väärtust – tegu saab olla moraalne lähtuvalt inimese motiividest ja kohusetundest universaalsete moraalireeglite suhtes. Vooruseetika ütleb, et on oluline mitte ainult teha õiget asja, vaid ka omada hea olemiseks ja õigesti toimimiseks tarvilikke kalduvusi, motivatsioone ja emotsioone. Vooruseetika on püüdluse eetika, ta kutsub meid üles püüdma olla ideaalne inimene.

Metaetika (seda suunda tuntakse ka *analüütilise eetikana*) tegeleb eetika semantiliste, loogiliste ja epistemoloogiliste küsimuste teoreetilise uurimisega. Ta uurib eetikaterminite tähendust, väärtusotsustuste loomust ning eetikateooriate ja -otsustuste õigustamist. Siin ei tegeleta otseselt küsimusega, kuidas oleks mingis olukorras parem toimida või mida ei tohiks teha, vaid keskendutakse pigem eetika üldiste mõistete analüüsimisele: mida tähendavad eetikas kasutatavad mõisted „hea“, „halb“, „õige“, „väär“; kas moraal on, saab olla või peaks olema objektiivne; kas moraaliotsustused saavad üldse olla õiged või väärad; kuidas tuvastada, kas mingi tegu on õige või väär.

Praktiline eetika seob omavahel eetika teooria ja praktika. Praktiline eetika tegeleb ühiskonna ja teaduse ning tehnoloogia arenguga kaasnevate eetiliste probleemide analüüsimise ning lahenduste otsimisega, kasutades nii teoreetilise eetika alaseid teadmisi kui ka moraaliarutluse alaseid oskusi.

Tuntumad praktilise eetika valdkonnad on bio- ja meditsiinieetika, keskkonnaeetika, teaduseeetika, ärieetika, spordieetika, meediaeetika ja pedagoogiline eetika. Uued arenevad valdkonnad on globaaleetika, reklaamieetika, seksuaaleetika, netieetika ja tehnoloogia eetika. Kuigi praktiline eetika toetub suuresti morali- ja poliitikafilosoofiale, ei tähenda see eetiliste printsiipide pelka kohaldamist tegelikus elus ette

tulevatele olukordadele ja probleemidele, vaid ka nende printsiipide proovilepanekut. Konkreetsete moraalikonfliktidega silmitsi seistes tuleb välja eetilise otsustamise keerukus: milles täpselt eetiline probleem seisneb, mida teha, kui printsiibid või väärtused satuvad omavahel konflikti ja ükski lahendus ei tundu sobiv, sest ikka tuleb midagi ohverdada? Praktiline eetika näitab, et oluline on arutluse all oleva eetilise küsimuse või moraalikonflikti täpne sõnastamine, väärtuste äratundmine ja kaalumine, aga ka eetilise arutlemise ja argumenteerimise kunsti valdamine.

Kutse-eetika tegeleb professionile omaste isiklike ja organisatsioonide või ettevõttes kokku lepitud üldiste käitumisharjumiste eetilise analüüsimise ja põhjendamisega. Klassikaliselt on kutse või professionina määratletud vaid need tegevusalad, kus tegutsemise nõuab akadeemilist haridust, tööalast kogemust ja kutsele sobivate hoiakute praktiseerimist. Traditsiooniliselt on kutsealade esindajateks peetud õpetajat, juristi ja arsti. Samas on üha keerulisem teha vahet kutsete (*profession*) ja kõigi teiste ametite (*occupation*) vahel. Seetõttu tähistab ka eesti keeles kutse-eetika mõiste laiemalt tööga seotud rolli-eetikat. Näiteks võib abordiküsimus kui praktilise eetika probleem olla seotud väga paljude inimeste kutse-eetikaga: riigikogu liikme kutse-eetika seisukohalt tekib küsimus, kes ja kuidas peaks osalema aborditeemaliste otsuste tegemises, ametnikueetika kirjutab ministeeriumi ametnikule ette, milliseid tähtsaid põhimõtteid peab ta järgima abordipoliitika kujundamises osalemisel, arsti- ja õe-eetika käsitlevad konkreetset rollikäitumist abordi kui arstliku sekkumise puhul.

1.1.1. Eetika ja õigus

Mõnikord arvatakse, et õigus on peamine või isegi ainus ühiskondliku regulatsiooni mehhanism, millega inimene igapäevaselt kokku puutub. Tegelikult olid inimesed ammu enne õiguse tekkimist ja seaduste kehtestamist allutatud erinevatele moraalireeglitele ja tavadele, mis korrastasid inimekäitumist. Seega on moraal ja tava õiguse eelkäijad. Eetikakoodeksid koostades on õige endalt küsida, milline on eetikakoodeksi ja seaduse ning ka teiste ühiskondlikku korda tagavate normide vahet.

On selge, et tegemist ei ole täielikult kattuvate valdkondadega. Leidub tegevusi, mis on küll õigusvastased, kuid pole automaatselt ebaeetilised (näiteks sõidukiiruse ületamine, et kedagi autoga kiiresti haiglasse toimetada). Samuti võib valetamine olla ebaeetiline, kuid see ei tähenda veel, et valetaja rikuks alati seadust.

Tihti väidetakse ka seda, et õigus on eetiline miinimum, st õigusesse peaks eetikast üle võtma ainult kõige olulisema osa ehk miinimumi, mis vajab ühiskonnas õiguslikku kaitset. Selline väide on ainult osaliselt tõene – see saab kehtida ainult õiguse ühe osa, karistusõiguse kohta. Karistusõigus on õigusharu, mis loetleb teod, mille eest on ette nähtud karistused näiteks vangistuse või rahatrahvi näol. Tänapäevane karistusõigus peab kehtestama eetilise miinimumi, ei rohkem ega vähem. Kui karistusõigus kehtestab vähem kui eetilise miinimumi, jäävad inimeste kooseluks vajalikud olulised reeglid karistusahvarduseta ja ühiskondlikku korda ähvardab kokkukukkumine (näiteks kui ei karistata varguse või tapmise eest). Kui karistusõigus kehtestab rohkem kui eetilise miinimumi, on oht, et karistusõigust kasutatakse mõnede huvigruppide eetiliste vaadete pealesundimiseks. Selle tüüpiline näide oli nõukogude karistusõigus, mis muuhulgas nägi ette kriminaalkaristuse homoseksuaalse suguuhte eest. Seda tüüpi ebaeetilised seadused tipnesid 20. sajandil kehtinud Natsi-Saksamaa rassipuhastuse seadustega.

Kui karistusõigus peab kehtestama eetilise miinimumi, siis teiste õigusvaldkondade seos eetikaga on oluliselt väiksem või puudub kohati üldse. Näiteks norm, et teatud seadus hakkab kehtima alates 1. jaanuarist 2015. a, on kindlasti õigusnorm, kuid pole alust arvata, et tegemist on eetilise miinimumi väljendusega või eetilist alust omava normiga. Õiguses on ka teisi korraldavaid norme, mis sätestavad näiteks definitsioone, piiritlevad kellegi pädevust vm. Laiemas plaanis teenivad sellised korralduslikud normid muidugi üldisemat ja eetikal põhinevat eesmärki – näiteks selle tagamist, et karistusseadustikuga kehtestatud eetiline miinimum jõustuks 1. jaanuaril 2015. a.

Niiis võib õigusnormil ja eetikal olla kohati üsna vähe kokkupuutepunkte. Seetõttu on vaja määratleda õigusnormi oluline tunnus. Kuidas me tunneme ära, et tegemist on õigusnormiga? Kindlasti ei ole õigusnormi tunnus selle rikkumise võimalikkus või rikkumise karistatavus.

Näiteks eelnimetatud korraldavaid norme ei ole isegi parima tahtmise juures võimalik rikkuda, kuna need ei sisalda käitumisjuhust. Vastus on lihtne – normi teeb õigusnormiks tingimus, et normi on kehtestanud riik ning sellega saab määrata seaduslikku ja ebaseaduslikku käitumist. See, millised eetikanormid kodifitseeritakse õigusnormidena, sõltub paljudest erinevatest asjaoludest, alates poliitilistest valikutest ja lõpetades rahvusvaheliste tavadega. Riigi üks ülesanne ongi tagada, et õigusnormid oleksid olemas ja neid järgitaks.

Rikkumiste karistamine on tegelikult küsimus sellest, milliste mehhanismidega tagatakse, et ühiskonnas norme järgitaks. Need mehhanismid sõltuvad normi valdkonnast, st eetikanormidel ja õigusnormidel on erinevad mehhanismid, kuidas nendest kinnipidamist tagada. Õigusnormidest kinnipidamist tagab eelkõige riik oma organite kaudu. Eetikanormidest kinnipidamist järgib eelkõige inimene ise ning see osa ühiskonnast, kuhu inimene kuulub. Seetõttu pole õige tahta, et riik jälgiks eetikanormidest kinnipidamist ja sekkuks eetikanormide rikkumisse. Kui riik kehtestaks eetikanormide rikkumise eest sanktsioone, hāgustuks piir eetika ja õiguse vahel oluliselt. Üldiselt võib väita, et riiklike sanktsioonidega tagatud eetikanorm on sisuliselt juba õigusnorm.

Pole välistatud, et eetikakoodeksi kehtestaja kehtestab eetikakoodeksi normide rikkumise eest ise ka sanktsioonid. Mitmete elukutsete ühendustel on oma aukohtud või muud organid, mis teostavad järelevalvet vastava elukutse esindajate tegevuse vastavuse üle eetikakoodeksis kirja pandule. Näiteks Eesti Advokatuuri üheks organiks on aukohus, mis kontrollib advokaatide kutse-eetikast kinnipidamist ning võib üleastujaid karistada nii rahaliselt kui ka advokatuurist väljaheitmisega. Neil juhtudel on tegemist eneseregulatsiooni, mitte riikliku sanktsioneerimisega.

Riiklik sekkumine eetikanormidesse oleks ilmselt ka ebaefektiivne, kuna iga ühiskondliku korra normi rakendatavus sõltub sisemistest ja välistest teguritest. Otsuse vastuvõtmisel, kas järgida normi või mitte, on määrava tähtsusega inimese sisemine valmisolek. Paraku ei ole sisemine valmisolek normi järgida kõikidel isikutel ja kõikide normide suhtes piisav, mistõttu on vaja ka väliseid mõjutusvahendeid ehk sundi (võimalikke karistusi). Samas pannakse isegi neis riikides, kus kehtib surmanuhtlus, sellist karistust tingivaid kuritegusid endiselt toime. See

näitab, et välised mõjutusvahendid üksi ei suuda normide rikkumist ära hoida. Seega ei maksa loota, et eetikakoodeksiga seotud välised mõjutusvahendid üksi oleksid efektiivsed, vaid tuleb tõdeda, et eetikakoodeksi järgimine praktikas sõltub eelkõige inimeste valmidusest neid norme järgida.

Eetikakoodeksid sisaldavad tihti sätteid püüdluste või ideaalide kohta ning on sõnastatud väga üldiselt. Nendest sätetest kinnipidamist ei saa kunagi tagada riikliku karistusega – õigusriigis tohib karistus järgneda ainult sellisele teole, mida on võimalik piisavalt täpselt kirja panna, et inimene saaks hinnata, kas tema tegu vastab seadusega keelatud teole või mitte. Seega reeglid, mille abstraktsioonitase on kõrge, sobivad just eetikakoodeksitesse, mitte seadustesse.

1.1.2. Eetika ja religioon

Religiooni ja eetika seos on ajalooliselt kahtlemata väga tihe. Aastatuhandete vältel eristati neid üsna harva – religioonist tulenevad käsud-keelud kehtisid automaatselt ka tavamoraalis. Ka tänapäeval võib õigustatult väita, et paljude religioonide tuumikreegleid võib pidada üldkehtivaiks (näiteks kümne käsu hulka kuuluvat reeglit „Sa ei tohi varastada!“). Kui religiooni mõjuvõim Euroopas hakkas vähenema, tundsid paljud muret, kas see ei too kaasa eetikareeglite nõrgenemist või koguni nende kadumist. Moraalifilosoofias ollakse siiski veendunud, et eetika saab olla ning on religioonist iseseisev nähtus.

Olulisim vahe religiooni ja eetika vahel seisneb moraaliprintsiipide põhjendusviisis. Religioonides põhjendatakse moraalinorme enamasti jumalike käskude-keeldudega, mis on meieni jõudnud tavade, pärimuste või ilmutuse kaudu.

Keelu „Sa ei tohi tappa!“ põhjendamiseks piisab monoteistlikes religioonides tihti sellest, et Jumal on sellekohase reegli kehtestanud. Jumalikud käsud või maailmakorraldus ei ole midagi sellist, mille üle oleks võimalik palju vaielda (vaielda saab muidugi selle üle, kuidas piiratud võimetega inimene jumalikust tahtest teada saab või kas jumal on olemas).

Ilmalikus eetikas võidakse moraalnorme põhjendada viitega inimese mõistusele, tunnetele, huvidele või omavahelisele kokkuleppele. Tapmiskeeld kehtib näiteks seetõttu, et arvame, et inimesel on õigus elule, või et me ei saa ratsionaalselt soovida, et tapmise lubamine oleks üleüldine reegel. Seega saame moraalse tõeni jõuda omaenda mõtlemise abil. Religioosne eetika ei väida küll, nagu ei võiks inimene omaenda mõtlemise abil moraalse tõeni jõuda, kuid see tõde on siiski seesama objektiivne tõde, mis antakse näiteks ilmutuse kaudu.

Religiooninormid kehtivad religioosse kogukonna liikmetele, kuigi norme esitatakse kui objektiivselt kehtivaid. Ilmaliku eetika puhul seisukohad lahknevad, on neid, kelle meelest moraalnormid kehtivad universaalselt (kõigile inimestele kõigil aegadel) ja neid, kes arvavad, et nad on relatiivsed (sõltuvad kultuurist või ühiskonnast).

Ilmaliku eetika ja religioosse eetika puhul on erinevad sanktsioonid. Näiteks kristlik eetika ütleb, et kui inimene ei käitu moraalselt hästi, satub ta põrgu, moraalsel käitumisel premeeritakse aga taevaliku õndsusega – paradüümisiga. Ilmaliku eetika puhul kontrollivad inimeste käitumist nii seesmised sanktsioonid (häbi, südametunnistuse piin, teadmine, et sa pole kiituse või ideaali vääriks) kui ka välised sanktsioonid (teiste inimeste viha, põlgus, koostööst keeldumine, hukkamõist).

Kuigi eetikateooriate ning religioonide poolt ettekirjutatud käitumisnormid üsna tihti kattuvad, on nende põhjendamisviis ja sanktsioonid erinevad.

1.1.3. Eetika ja etikett

Sageli mõistavad inimesed eetikat ja etiketti samatähenduslikuna. Eesti keeles aitab sellele kaasa meie tavasõnakasutus. *Valetada ei ole ilus* ja *Maha sülitada ei ole ilus* – mõlemal juhul antakse teole hinnang ja samas kutsutakse mitte nii käituma. Hoolimata asjaolust, et hinnangut väljendab sama sõna, on selle aluseks erinevad mõõdupuud. Eetika küsib, mis on hea ja õige, etikett küsib, mis on sobiv ja viisakas. Eetika ja etiketi reguleerimisalad on erinevad. Samuti varieeruvad nende kasutusala. Nagu varasemast tekstist nähtub, on eetika kõikjal, kus saab küsida hea

ja õige järele. See on seotud meie uskumuste, väärtuste ja hoiakutega, mis väljenduvad nii personaalsel, tööalasel kui ka ühiskonna tasandil. See aga nõuab igalt inimeselt pidevat analüüsi, kuidas oleks õige, kuidas mina teeksin.

Igas ühiskonnas on teatud üldtuntud ettekirjutused käitumisele, mis on etiketinormid. Mõnes ühiskonnas on oodatud, et mees avab naisterahvale ukse või aitab talle mantli selga, mõnes teises ühiskonnas peetakse seda ahistavaks. Eelkõige reguleerib etikett käitumist tööalases ja diplomaatilises ehk ametisuhtluses. Etikett on mudel, näidis või eeskuju, kuidas midagi teha. Et vastata etiketi nõuetele, tuleb neid võimalikult täpselt järgida või kopeerida. Etikett ei nõua arutlemist ega analüüsi.

Nagu eetikainormidega, on ka etiketinormidega nii, et osa on kirja pandud ja osa mitte. Mida formaalsem on valdkond, seda rohkem võime leida etiketi (või ka protokollilisi) ettekirjutusi. Näiteks nõuavad riigipeade visiidid etiketinõuete täpset järgimist, kuna need on rahvusvahelises suhtluses kokku lepitud ja välistavad võimaluse, et kellegi viisakusnorme tahtmatult solvatakse. Samas ei eelda keegi, et riikide juhtidel oleksid samasugused eetilised hoiakud. Etikett on käitumise vormiline aspekt, kus ei küsita õige ja vale kohta, vaid ainult selle kohta, kui täpselt mingit standardit järgiti. Pärast igat vabariigi aastapäeva presidendi vastuvõttu analüüsitakse, kui hästi vastas kutsutud külaliste riietus etiketikeeglitele. Vahel võib etiketireegli rikkumine minna aga üle ka moraalnormi rikkumiseks. Näiteks kui üks külaline otsustab presidendi abikaasat lihtsalt ignoreerida, on selline käitumine solvav. Kui külaline hoidub kultuurilistel põhjustel kätt andmast, aga kummardab viisakalt, ei saa seda lugeda solvanguks.

Osa etiketireegleid on mõnikord kirja pandud eetikakoodeksites. Viisakus on tavapäraselt etiketi osa. Samas osutavad paljude kutsealade koodeksid (ametnikud, advokaadid, arstide kollegiaalsed suhted) sellele kui olulisele väärtusele või põhimõttele, mida peaks professionaalses tegevuses järgima. Kutsealade eetikakoodeksid ei ole ainult eetikakesksed, vaid püstivad kutsealase käitumise ideaali kõige laiemas mõttes ja vajadust mööda ka etiketireeglid.

1.2. Mis on eetikakoodeks?

Millele viitab „koodeksi“ kasutamine mõistes „eetikakoodeks“? „Koo-deks“ juhib siin tähelepanu vormile: eetikakoodeks on kirjalik dokument. Eetikakoodeksi moodustavad kodifitseeritud ehk kirja pandud eetikanoormid. Seega ranges tähenduses ei saa rääkida eetikakoodeksist, mis ei ole kirja pandud, kuigi see võib olla kõigile teada ja ka kõikide poolt järgitav. Viimasel juhul on tegemist pigem tavamoraali, südametunnistuse vms.

Käesolevas käsiraamatus mõistetakse eetikakoodeksi all **eelkõige kirjapandud normide ja/või väärtuste kogumit, mis on toeks mingis valdkonnas tekkivate moraaliprobleemide lahendamisel ja õigete käitumisviiside valikul.**

Vormi poolest ei pruugi kõik dokumendid, mida käesolevas raamatus eetikakoodeksitena vaadeldakse, sugugi kanda eetikakoodeksi nime. Lisaks eetikakoodeksitele sõnastatakse olulisi väärtuseid ja/või norme dokumentides, mis võivad olla formuleeritud põhiväärtustena, käitumiskoodeksitena, heade tavadena, deklaratsioonidena jne. Kõige tähtsam on koodeksi vastavus eesmärgile, mistõttu selle täpsemal nimetusel pole koodeksi koostamisel või rakendamisel nii olulist tähtsust. Seega, käesolevas raamatus kasutatakse mõistet „eetikakoodeks“ pigem ühise nimetajana sarnastele dokumentidele.

Põhimõtteliselt ei ole välistatud, et mis tahes ühiskonnagrupp, kellel on välja kujunenud ühtsed arusaamad universaalsetest printsiipidest ja põhimõtetest, võib soovida endale koostada eetikakoodeksi. Näiteks võivad vangid koostada kogumiku, mis sisaldab muu hulgas reeglit, et valvuritega koostööd tegev vang sandistatakse. Selline kogumik võib küll formaalselt kanda nime „Vangide eetikakoodeks“, kuid kuivõrd tegemist ei ole ühiskonna kui terviku huvides või ühiskonna poolt aktsepteeritud profesiooni või grupi poolt kirjapanduga, ei loeta käesolevas raamatus sellist kogumikku eetikakoodeksiks.

1.3. Eetikakoodeksite liigid

Eetikakoodekseid saab jagada paljude erinevate tunnuste põhjal. Sotsiaalne praktika on eluliste situatsioonide ja inimlike arusaamade poolest siiski nii rikas, et sellist eetikakoodeksi valemit, mis suudaks kõiki rahuldada, pole seni koostatud. Seepärast on tekkinud käitumist reguleerivad koodeksid, mis on nii terminoloogiliselt kui sisuliselt erinevad. Koodeksitüübi valikul ei ole niivõrd oluline mitte see, kas tegemist on kutsealaga või mõne institutsiooniga (näiteks haigla, kool, tootmisettevõte), vaid see, mil määral on koodeksiga seotud inimestel ühiseid väärtusi, mis on nende tegevuse ühisosa, kas inimeste isiklikud väärtused kattuvad koodeksis taotletavatega, mida tahetakse koodeksiga saavutada jne. Sellest tulenevalt on koodeks kas lühem või pikem, üldisem või konkreetsem, sanktsioone sätestav või mitte. Suuremas institutsioonis võib olla vajalik ka mitu erineva tasemega koodeksit (näiteks üksikasjalikud juhised tehnilistele töötajatele ning üldsõnalisem väärtuste deklaratsioon loomingulisema töö tegijate jaoks).

Selleks, et näitlikustada, milliseid dokumente saab vaadelda eetikakoodeksitena, on kasulik liigitada eetikakoodeksid vastavalt nende väli- seale vormile, eesmärgile, hõlmavusele ja sisule.

Vormi poolest võivad eetikakoodeksid üksteisest väga palju erineda. Osa eetikakoodekseid on äärmiselt lühikesed (mõnerealisel) ja sõnastavad ainult mingi kindla grupi põhiväärtused või püüdlused (näiteks õiguskantsleri missioon ning Swedbanki eesmärk, visioon ja väärtused). Selline dokument võib olla nii eetikakoodeksi asendaja kui ka dokument, mille alusel hakkab grupp hilisema vajaduse tekkimise korral konkreetsemat eetikakoodeksit välja töötama. Samas võib eetikakoodeks olla ka mitmeleheküljeline mahukas ja detailne dokument (nt INTOSAI² eetikakoodeks ja auditistandardid), mis sõnastab väärtuste ja missiooni asemel või kõrval ka väga konkreetseid tegevusjuhised erinevate juhtumite ja situatsioonide jaoks, näiteks kuidas käituda, kui koostööpartner teeb töötajale ebaseadusliku või ebaeetilise ettepaneku.

² INTOSAI – *International Organization of Supreme Audit Institutions* ehk rahvusvaheline kõrgeimate kontrollasutuste organisatsioon – toim.

Eesmärgi poolest võib eetikakoodekseid liigitada nii konkreetseid käitumisjuhiseid ja valmis retsepte pakkuvaiks (näiteks juhised, et kui sulle pakutakse altkäemaksu ebaseadusliku teo sooritamiseks, siis keeldu ning teavita oma ülemust) kui ka sellisteks, mis kirjeldavad üldisi kriteeriume õigete valikute langetamiseks (nagu õiglus ja võrdsus). Kuigi sõnastus erineb, soovitakse mõlemal juhul saavutada teatud liiki käitumine. Sageli sõltub eetikakoodeksi vorm selle eesmärgist. Ühtsustunde loomiseks ja põhiväärtuste deklareerimiseks sobib ka lühike ja üldine sõnastus. Kui aga inimeste käitumist tuleb kindlamalt reguleerida, teavitades neid ühtlasi organisatsioonipoolsetest võimalikest sanktsioonidest, on asjakohasem ning efektiivsem konkreetsete situatsioonide kirjeldus koos tegevusjuhiseiga.

Üks olulisi tunnuseid, mis koodekseid eristab, on nende hõlmavus. Hõlmavuse all mõeldakse, kui suurele hulgale ja millistele gruppidele või gruppide ühendustele eetikakoodeksit luuakse. Teatud mõttes võib kõige laiemaa haardega eetikakoodeksiks lugeda Piibli kümme kasku, mis on suunatud juutidele ja kristlastele. Siin raamatus on kõne all pigem organisatsioonide, elukutsete ja huvialade jaoks loodavad eetikakoodeksid. Professionaalse kutse-eetika eesmärk on üldtunnustatud kõlbeliste väärtuste ja normide konkretiseerimine kitsamas sfääris. Näiteks võivad eetikakoodeksid olla loodud avalikule teenistusele tervikuna või spetsiifiliselt selle üksikule organisatsioonile (nt Riigikontrollile).

Kuigi eetikakoodekseid seostatakse enamasti professionidega, on eetikakoodeksid sageli ka suurel hulgal organisatsioonidel, kus töötavad mitme elukutse esindajad. Näitena võib siin nimetada nii avalikku teenistust kui ka panku, kindlustusühinguid või suurfirmasid, mis annavad tööd erinevate elukutsete esindajatele (juristid, insenerid, arstid, raamatupidajad jne). Seega kerkib koodeksi loomisel küsimus, kellele see on suunatud: kas selleks on profession laiemalt (näiteks insenerid), kindla erialaorganisatsiooni liikmed (näiteks Õpetajate Liidu liikmed, Haridustöötajate Liidu liikmed) või hoopis konkreetne töökollektiiv, asutus või ettevõte, kus töötavad korraka mitme erineva kutseala esindajad (näiteks Swedbank).

Koodeksi sihtgruppi valik sõltub suurel määral sellest, kes koodeksi koostab, eelkõige sellest, millist gruppi ta saab esindada. Mõned eriala-

organisatsioonid hõlmavad kõiki vastaval kutsealal tegutsejaid kasvõi juba seetõttu, et neil, kes organisatsiooni ei kuulu, ei lubatagi sel alal üldse tegutseda. Mitteliikmete tegevus on ebaseaduslik. Nii näiteks võib advokatuuriseaduse kohaselt advokaadina tegutseda ainult see isik, kes on advokatuuri vastu võetud. Teisalt, erialaorganisatsioonil, mis ei hõlma kõiki vastaval kutsealal tegutsejaid (näiteks Eesti Õpetajate Liit Eesti Haridustöötajate Liidu kõrval), ei ole mõttekas suunata koodeks kõigile vastaval kutsealal töötajaile, juhul kui tema liikmeskond moodustab sellest vaid tühise osa, sest neil pole õigust ülejäänute tegevust kontrollida või suunata. Otsene kontrollimehhanism saab rakenduda vaid liikmetele ega laiene sellest väljapoole.

Sisu järgi saab eetikakoodekseid jagada selle põhjal, milline on nende iseloom:

- Normatiivsed. Normatiivne eetikakoodeks sisaldab käitumisnorme, mille täitmist rangelt oodatakse. Levinud on kirjelduse negatiivne vorm („ei tohi“, „pole lubatud“ jne). Tavaliselt koostab sellise koodeksi tippjuhtkond, kes kontrollib ka selle täitmist. Rahvusvahelised ettevõtted võib moraalipoliitika järgi jagada kaheks: polütsentristlikud, kus emafirma ei suru tütarfirmadele midagi peale, ja etnotsentristlikud, kus emafirma püüab tagada ühtlase käitumispoliitika kogu korporatsiooni ulatuses, sõltumata selle asukohariigi kultuurist. Viimased koostavad endale tavaliselt põhjalikke normatiivseid koodekseid, et kindlustada erinevates riikides ühtne käitumispoliitika ning anda juhiseid töötajale teatud olukordades käitumiseks.
- Väärtustele tuginevad. Väärtustele tuginevad koodeksid on deklaratsioonid organisatsiooni moraalipoliitika kohta. Tavaliselt on need lühikesed ja üldsõnalised, mistõttu need on normatiivsetega võrreldes kestvamad, kuna üldsõnalisi deklaratsioone pole vaja nii tihti muuta kui detailseid koodekseid.
- Sotsiaalseid kohustusi võtvad. Sotsiaalseid kohustusi võtvates ehk väljapoole suunatud koodeksites deklareeritakse, millised kohustused organisatsioon ühiskonna ees võtab. Nende organisatsioonide tegevus mõjutab sageli ühiskonda laiemalt (nt arstid, advokaadid).

2. EETIKAKOODEKSITE AJALUGU

Sõna „koodeks“ (*codex*) pärineb ladina keelest ja tähendas algselt puutükki. Kuna Vana-Roomas kirjutati vahaga kaetud puutahvlitele, omandas „koodeks“ hiljem ka dokumendi ja raamatu tähenduse. Ka üks esimesi kirjalikke õigusallikaid, Vana-Rooma XII tahvli seadused (5. saj eKr), on saanud oma nime just selle järgi, et tegemist on puutahvlitele kirja pandud tekstiga. Veelgi hiljem hakati „koodeksiga“ tähistama raamatuid, kus olid kirjas valitseja poolt kehtestatud seadused. Ilmselt tuntuim selline seaduseraamat on Codex Justinianus, mille kehtestas Vanas-Roomas keiser Justinianus 6. sajandil pKr.

Eestis on erinevatel aegadel kehtinud mitmed koodeksid, näiteks Tsiiviilkoodeks ja Kriminaalkoodeks. Kaasaegses Eesti õiguses kasutatakse „koodeksi“ asemel mõistet „seadustik“. Seadustik on seadus, st Riigikogu poolt vastuvõetud üldine õigusakt, kuid erinevalt tavalistest seadustest on seadustiku puhul tegemist suuremahulise ja mõnda valdkonda tervikuna reguleeriva seadusega. Nii näiteks kehtib Eestis Karistusseadustik, Äriseadustik, Ehitusseadustik, Kriminaalmenetluse seadustik, Tsiviilkohtumenetluse seadustik jne. Kuigi oma siduvuselt ja õigusjõult on seadused ja seadustikud võrdsed, peab seadusandja vajalikuks mõnda seadust eriliselt esile tõsta. Eetikakoodeks on sisu poolest eetikavaldkonna dokument, mitte õigusakt, kuigi selle nimes sisaldub sõna „koodeks“.

Tänapäeval eetikakoodeksite nime kandvate dokumentide ajalugu on suhteliselt lühike, kuid need ei ole tekkinud tühjale kohale. Koodeksitele eelnevad mitmed rohkem või vähem preskriptiivsed ehk ettekirjutavad normide või käitumisjuhiste kogumid (sh vanded), mis on omakorda kujunenud kirjutamata moraalireeglitest ning tavaõiguse suulisest traditsioonist.

Ühelt poolt on sääraseid norme vahendanud seadused. Seadused võisid olla kehtestatud valitseja (kogukonna) poolt või tugineda religioossele autoriteedile (nt Piibli kümme käsku). Seejuures ei välistanud üks teist – muistsete valitsejate seadusekogumike puhul rõhutatakse sageli, et valitsejale antud võim ning seetõttu ka seaduste autoriteet on pärit jumaluselt.

Teiselt poolt on sedalaadi normikogumid olnud ajalooliselt peamiselt seotud kõige olulisemate professionidega, mille hulgas tõuseb eelkõige

esile arstikutse. Meditsiinivaldkonna domineerimise põhjuseid on erinevaid: arstikutse on üks inimkonna püsivamaid elukutseid, mis eeldab lisaks arstimisioskusele ka suhtlemisioskust nii patsientide kui teiste arstidega ning patsiendi tervis või isegi elu sõltub tihti arsti tegutsemisest või mittetegutsemisest. Teised kindlate oskustega seotud elukutsed, millel on ajalooliselt olnud oma kutsenormid, on tänapäeval kadunud. Samas on seoses ühiskonna arenguga tekkinud suur hulk ameteid, mida varem ei tuntud või mille funktsioon on teisenenud. Paljude ametite esindajad on moodustanud kutseliidud, mille puhul saame rääkida kutseliitude eetikakoodeksitest.

Lisaks professionidele võivad eetikakoodekseid kasutusele võtta ka institutsioonid (nt äriettevõtte, haigla, kool). Sel juhul võib rakenduda ka mitu koodeksit. Näiteks haiglas võib korraga kehtida arstide, õdede ning kogu haigla personali eetikakoodeks: kaks esimest on seotud professionidega, viimane aga institutsiooniga. Organisatsioonidega seotud eetikakoodeksite laialdast levikut on seostatud suurte korporatsioonide tekkega 1950. ja 1960. aastail. Seesuguste koodeksite eesmärk oli organisatsioonikultuuri parandamine nii organisatsiooni sees kui suhtluses klientidega. Äriettevõtete eetikakoodeksite loomine saigi populaarseks 20. sajandil. USA ettevõtete eetikakoodeksite tekkepõhjuseid uurinud autorid on näidanud, et koodeksite äkiliste tekkepühangute alus on sageli olnud mingi korruptsioonijuhtum või avalikkusele teatavaks saanud ebaeetiline käitumine.

Omaette nähtusena eksisteerivad n-õ hobitegevusega seotud koodeksid. Inimesed, kes pühendavad oma vaba aja teatud hobiga tegelemisele (nt mingi loomatõu kasvatamisele), võivad deklareerida, et nende tegevus toimub teatud normidele vastavalt. Mõnikord on selliste koodeksite loomise põhjus formaalne soov samamoodi käituda kui teised, ent sellistel puhkudel valminud koodeksid tavaliselt tegelikult tööle ei hakka või nende funktsioon pole eetikakoodeksile vastav.

Professionikesksete eetikakoodeksite ajaloost rääkides on näitlikkuse huvides otstarbekas keskenduda ühele professionile. Nagu juba mainitud, on selles vallas läbi ajaloo kõige silmapaistvam ning ühtlasi teedrajav olnud arstikutse. Meditsiiniga seotud eetikakoodeksite areng on ühtlasi hea näide sellest, kuidas ajalooliste ja ühiskondlike asjaolude

mõjul säärased normikogumid aja jooksul paratamatult muutuvad: teatud küsimused kerkivad teravamalt esile, teised kaovad, kolmandate õigsust või relatiivsust hakatakse kahtluse alla seadma. Mõned probleemid on püsivad, ent nendesse suhtumine võib aja jooksul muutuda (nt abort või eutanaasia). Seetõttu ei saa eetikakoodeksit käsitleda jäiga dokumendina, vaid seda peab olema võimalik vajadusel muuta või täiendada.

Meditiiniga seotud normide ajalugu on rikkalik ning seda ei ole siinkohal võimalik ega vajalik põhjalikult ümber jutustada. Järgnevalt on antud lühike ülevaade põhilistest arstietikaga seotud dokumentidest.

Meditiinivaldkonna puhul on hästi näha, et ajalooliselt eelnesid koodeksitele sageli palved, vanded või töötused (sõna „profession“ tulenebki ladina verbist *profiteri*, mis tähendab „avalikult tunnistama“ või ka „töötama“). Selliseid võib leida nii muistsest Idast kui ka antiikmaailmast. Üks varasemaid teadaolevaid vandeid on arstiõpilase vanne Indiast,³ milles kohustatakse pühendumata oma ametile ning eneseohverdusele. Muu hulgas on selles juhised, keda arst ei tohi ravida (nt kuninga vaenlased, aga ka ilma abikaasa või valvurita naised). Patsiendi kodus toimuva suhtes tuleb säilitada diskreetsus; surevale patsiendile ei tohi sellest teada anda, kuna see võib põhjustada šoki; oma teadmistega ei tohi kiidelda jne.

Meile on tuntuim antiikmaailmast pärit nn Hippokratese vanne. Hippokrates (u 460–370 eKr) oli Vana-Kreeka arst ja arstiteadlane, kelle ümber koondus terve koolkond. Nn Hippokratese korpusest (mis sisaldab kogu koolkonna kirjutisi mitme sajandi lõikes, kokku u 60) leiame ka vande teksti, mille täpne loomisaeg ei ole teada. Vandes keelatakse surmava mürgi andmine, abordi esilekutsumine ja ilma vastava koolituseta kirurgiline sekkumine. Rõhutatakse arsti ja patsiendi suhte konfidentsiaalsust.

Hippokratese vanne on olnud oluline mitmete ajaperioodide vältel ning mitmeis paigus kuni tänapäevani. 7. sajandist pärit heebreakeelses käsikirjas on säilinud nn Asafi vanne, mille eeskujuna on tuvastatud

³ Säilinud „Caraka Samhita“ käsikirjas, mis on Ayurveda olulisemaid tekste, koostatud mitme sajandi jooksul, vanemad osad arvatavasti u 400 eKr.

Hippokratese korpuse kirjutisi. Siin sisalduvad kõik ülalpool mainitud reeglid, lisaks keelatakse verevalamine teadmiste täiendamiseks ette võetud ohtlike eksperimentide kaudu. Juudi tekstidest tuntuim on nn Maimonidese vanne, mida on omistatud Moses Maimonidesele (Rav Moshe Ben Maimon, 1135–1204). Siin rõhutatakse, et arst peab aitama kõiki inimesi, olenemata sellest, kas nad on rikkad või vaesed, head või halvad, vaenlased või sõbrad.

Hippokratese vanne tuli Euroopas uuesti kasutusele 16. sajandil, kui renessansiaja õpetlased taasavastasid antiikautorite käsikirjad. Mõni aeg hiljem tekkis mitmes akadeemilises institutsioonis tava lasta uutel arstidel anda vanne. Teadaolevalt esimest korda kasutati seda ülikooli-tseremoonia osana Heidelbergis 1558. a, ent kindlad teated sellest, et ülikoolilõpetajad andsid vande, pärinevad alles 1804. aastast. Sellise vande teksti aluseks oli küll antiikajast pärit vanne, ent teksti täiendati ja muudeti mitmel puhul. Nii näiteks on abordikeeld tänapäeval vande-tekstist harilikult välja jäetud.

Selliste ametivannete iseloomulik joon on mõningane subjektiivsus, mis on andnud alust nende kritiseerimiseks. 18.–19. sajandil pöö-rati erilist tähelepanu kutse omandanu väärtustele – olulised olid au ja auväärus, mille olemasolu viitas ühtlasi laitmatule loomusele. Oma au ja hea nime kaitsmiseks kasutati nii kohtuprotsesse kui sõnasõdu, mõni-kord ka duelle. On arvatud, et selline isikliku au agar kaitsmine võis küll aidata kaasa professionaalsete standardite säilimisele üksikarstide seas, ent suuremates institutsioonides (meditsiinikoolid, haiglad jne) võis see tööd takistada, sest seal oli koostöök oluliselt suurem valmidus ning võime kollektiivi parema funktsioneerimise nimel teadmisi ja oskusi koondada. Iga üksiku ravija au rõhutamine viis aga kergesti omavahe-liste tülideni.

Esimeseks moodsaks eetikakoodeksiks – mitte ainult meditsiinis, vaid üldse – peetakse inglise arsti Thomas Percivali (1740–1804) poolt 1794. a avaldatud arstide eetikakoodeksit, mille laiendatud versioonis (1803) kasutati esimest korda ka mõisteid „kutse-eetika“ ja „meditsiinieetika“. Percivali ettepanek luua arstide kutse-eetika koodeks püüdis eelmises löi-gus mainitud auprobleemi lahendada. Percivali ajendiks oli Manchesteri haiglas aset leidnud arstide omavaheline vaidlus ja sõnasõda, mis lõppes

fiaskoga – arstid peatasid töö, sellal kui linnas oli puhkenud epideemia. Percivali eetikakoodeks erines vandest mitmeti: selles ei kasutatud enam mina-vormi ega vandeale omast keelt, vähenenud oli subjektiivsus. Käitumisstandardeid väljendasid nüüd nummerdatud kohustused, millest mõned olid üsna detailsed. Selliseid kohustusi õigustati arstikutse aluseks oleva kollektiivse vastutusega haige eest hoolitsemisel.

Percivali koodeksil oli järgnevatele kutse-eetika koodeksitele suur mõju, sest erinevate professionide esindajad vajasisid selle põhilisi elemente:

- a) ühised standardid (muu hulgas koostöö toetamiseks);
- b) isikutevaheliste tülide vähendamine;
- c) professionaalide võimalus kinnitada oma sõltumatust nominaalselt tööandjast teiste eest hoolitsemise kasuks.

Esimene kutseliidu poolt tarvitusele võetud eetikakoodeks maailmas oli Ameerika Meditsiiniühingu (*American Medical Association*, AMA) eetikakoodeks (1847), mis oli mõjutatud Thomas Percivali koodeksist. Seda on hiljem mitu korda täiendatud ning ajakohastatud (viimased versioonid 1980, 2001).

Olulist mõju meditsiinieetika arengule avaldas Teise maailmasõja järel ilmsiks tulnud natsiarstide tegevus. Nürnbergi koodeks (1947) oli rahvusvahelise õiguse saavutus, mis tegeleb inimuuringute küsimusega meditsiinis. Selle loomise ajendiks oli pärast Teise maailmasõja lõppu peetud Nürnbergi protsess, kus mõisteti teiste hulgas kohut natsiarstide üle, kes leiti olevat süüdi inimsusevastastes kuritegudes, mis sooritati teaduse nimel (sõjatribunali otsus kohtuasjas USA *versus* Karl Brandt jt). Koodeksis sõnastati kümme põhimõtet, mida tuleb järgida meditsiiniliste inimuuringute puhul ja mis peaksid kindlustama uuringus osalevate inimeste õigused. Nürnbergi koodeksit asendab praeguseks mingil määral Helsingi deklaratsioon (1964).

Genfi deklaratsioon (1948) kujutab endast arstivannet, mis võeti vastu samal aastal asutatud Maailma Meditsiiniühingu (*World Medical Association*) peaassamblee poolt (täiendused 1968, 1983, 1994, 2005, 2006), eeskätt reaktsioonina Teise maailmasõja ajal natsistlikes koonduislaagrites toimepandud julmustele. Muu hulgas oli selle eesmärk

Hippokratese vande kaasajastamine. Lisaks vandele võttis Maailma Meditsiiniühing järgmisel aastal (1949) vastu ka rahvusvahelise meditsiinieetika koodeksi (täiendused 1968, 1983, 2006).

Helsingi deklaratsiooni (1964) vastuvõtmise ajendiks olid samuti Teise maailmasõja ajal läbiviidud ebaetilised meditsiinieksperimendid. Samas on selles paljude muudatuste ja uuenduste tulemusena (1975, 1983, 1989, 1996, 2000, 2008, 2013) arvesse võetud ka hiljem päevakorda kerkinud küsimusi ja ettepanekuid (muu hulgas uuringuprotokollide koostööstamine eetikakomitee poolt enne uuringu algust, nõue anda uuritavaile teada uuringu finantseerimisega seotud detailidest ning võimalikest huvide konfliktidest) ning lisatud olemasolevate punktide selgitusi (2002, 2004).

3. MIKS ON EETIKAKOODEKSIT VAJA?

Nagu eelpool öeldud, tähistatakse käesolevas raamatus mõistega „etikakoodeks“ 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 etikakoodekseid vastu võtnud eelkõige teatud elukutsete esindajad (näiteks arstid ja advokaadid). Samas on tänapäeval etikakoodeks ka näiteks suurtel rahvusvahelistel eraettevõtetel nagu Swedbank. Seega võib tegelikult öelda, et etikakoodeksi võivad vastu võtta sisuliselt kõik inimesed, keda ühendab mingisugune tunnus (ükskõik, kas see on elukutse, töökoht või hobi) ning kes peavad vajalikuks seda tunnust ja sellest tulenevaid kohustusi ja käitumismalle oma tegevuses rõhutada.

Seega ei saa me öelda, kas selle raamatu lugejal on oma elukutse või organisatsiooni jaoks etikakoodeksit vaja ainult valdkonnast lähtuvalt. Küsimus on üldisem – kas ja miks etikakoodeksit on vaja. Vajadus etikakoodeksi koostamise järele võib tekkida väga erinevatel põhjustel. Levinumad neist on elukutse enda sisemine vajadus, väline surve, ühtsete käitumisstandardite kujundamine, (õiguslike) regulatsioonide täienda-

mine, 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 dilemmaade puhul.

Juhul kui moraalireeglid on välja kujunenud ning toimivad, võib olla tekkinud lihtne vajadus olemasolevad reeglid kirja panna. Kuigi ühtsed väärtused ning käitumis põhimõtted toimivad juba pikemat aega ning ebaetilise 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 eelmise sajandi üheksakümnendatel, n-ö üleminekuperioodil nõukogude ühiskonnast demokraatlikku riigikorda). Võib tekkida mõningane moraalne vaakum, kus organisatsiooni töötajad ei ole enam kindlad, millistest väärtustest ning reeglitest nad peaksid lähtuma. Suureneva korrupsiooni ja moraalilanguse 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. Viimasest 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, kuivõrd 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 üks vahendeid, mis proovib kaasa aidata parema eetilise kliima tekkimisele, tõsta avalikkuse usaldust organisatsiooni vastu moraalsete käitumisnormide 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 Vabaühenduste eetikakoodeks);
- grupi lojaalsuse suurendamiseks ja väärtuste ühtlustamiseks (professionaalsete käitumisstandardite kirjapanek kutse-eetikas, nt Rahvusvaheline ämmaemandate eetikakoodeks);
- väärkäitumise ennetamiseks ja ärahoidmiseks (nt Eesti Inseneride Liidu eksperdi käitumiskoodeks);
- maine loomiseks või elukutse või grupi usaldusväärsuse tõstmiseks avalikkuse silmis (Eesti ajakirjanduse eetikakoodeks);
- avalikkuse surve ja suurenenud kontrolli tõttu (nt Riigikogu liikme hea tava);
- kõrgemate struktuuride poolt (nt rahvusvahelise erialaorganisatsiooni) esitatud nõuetele vastamiseks (nt Eesti hambaarstide eetikakoodeks, mis põhineb EL hambaarstide eetikakoodeksil) või välise surve tõttu;
- puuduliku (õigusliku) regulatsiooni täiendamiseks (nt ametniku eetikakoodeks).

4. EETIKAKOODEKSI VÄLJATÖÖTAMINE JA RAKENDAMINE

Eetikakoodeksi koostamise alustamisel tuleb kindlasti läbi mõelda paljud tehnilised küsimused. Tihti otsustatakse minna kergema vastu-panu teed ja kirjutatakse koodeks maha mõne teise sarnase dokumendi pealt. Tegelikult on koodeksi endaga vähemalt sama oluline koodeksis sisalduvate normide juurde jõudmise protsess ja hilisem rakendamine. Alustada võib sellest, et määratletakse, milliseid tüüpprobleeme peab koodeks suutma lahendada. Seejärel tuleb võimalikult paljusid organisatsiooni liikmeid kaasates sõnastada ühised normid ja eetilised põhimõtted: tähtis on, et inimesed uutest põhimõtetest võimalikult ühtmoodi aru saaksid.

4.1. Keda kaasata?

Eetikakoodeksi loomisel tuleb valida kahe erisuunalise protsessi vahel: n-õ alt-üles või ülevalt-alla. Alt-üles-protsessi korral alustatakse arutelusid organisatsioonile vajalike normide üle asutuse hierarhias kõige alumisel tasemel asuvatest ametnikest, kelle abil valitakse välja kriitiline hulk norme või väärtusi, mille hulgast iga järgnev tase teeb oma valikud, kuni tippjuhtkonna tasemel otsustatakse, millised normid lõpuks kehtestatakse. Ülalt-alla-protsess toimub täpselt vastupidi: tippjuhtkond otsustab, millised on käitumisnormid ja seejärel tutvustatakse ja rakendatakse neid hierarhias järjest madalamal tasemel.

Need kaks viisi on võimalikud selge hierarhilise struktuuriga organisatsioonide puhul. Juhul kui organisatsioon on pigem ühendus, millel on ainult üksikute küsimuste korraldamiseks määratud eestseisus või juhatus, oleks alt-üles ja ülalt-alla meetodite erinevus konsultatsioonide ulatuses. Alt-üles-protsessi korral on koodeksi loomisse maksimaalselt kaasatud need, kellele see koodeks hiljem kehtima hakkab (organisatsiooni liikmed, elukutse esindajad). Algselt pakutakse välja lai normide ja/või väärtuste spekter, millest edaspidise arutelu käigus jäetakse alles vaid kõige olulisem. Milline kogu (juhatus, peadirektor, juhataja, üldkogu

vms) lõpliku variandi heaks kiidab, ei ole oluline. Ülalt-alla-protsessi korral luuakse (sageli konsultante kaasates või analoogilisi koodekseid aluseks võttes) valmis koodeks, mille puhul sageli laiapõhjalisemaid diskussioone ei toimu. See on otstarbekam väga suurte organisatsioonide puhul, kus laiapõhjaline kaasatus oleks ajamahukana küll võimalik, ent see killustaks tervikliku koodeksi loomist.

Eetiliste normide kehtestamine on tavaliselt toimunud ülevvalt alla, kuna juhtimisstrateegia kohaselt on juhtidel selgem ülevaade ja ettekujutus, millised normid on ettevõttele kasumi tootmiseks või avaliku sektori organisatsiooni puhul avalikkusele vajalikumad. Tihti kehtestavad just avaliku teenistuse organisatsioonide juhid avalikkuse huvides oma töötajatele normid, mille ülesandeks on mõjutada antud asutuse kultuuri. Kahjuks ei mõelda tavaliselt ülalt-alla protseduuri käigus normide rakendamise, töötajate koolitamise või eestvedamise tähtsuse peale ning eeldatakse, et ainult koodeksi olemasolu tagab automaatselt ka selle järgimise.

Alt-üles-protsess on levinud peamiselt väärtuste sõnastamise juures, kuna väärtuste internaliseerimine ehk omaks võtmine nõuab suurema hulga inimeste osalust. Väärtuste internaliseerimine on palju raskem, kui inimesed tunnevad, et need on väljastpoolt peale surutud. Samuti võib eetikakoodeks moraalsete normide kaudu peegeldada nii organisatsiooni enda väärtusi, mida on kergem rakendada, kui ka väliseid väärtusi, mida on raskem ellu viia. Maailmas on kindlasti rohkem neid koodekseid, mis ei ole rakendunud, kui neid, mis on. Seepärast on ka eetikakoodeksite loomisel tihemini hakatud järgima alt-üles-protseduuri: parem olgu koodeks ideaalist natuke kaugem, aga praktiliselt kasulikum. Parem, kui töötajad on valmis ise tegema eetilisi otsuseid, kui jääda lootma lihtsalt eetiliste normide kehtestamise programmile. Kui juhtkond ja tavatöötajad on pidevalt dialoogis, on võimalik jõuda organisatsiooni ja avalikkuse jaoks üsna heade tulemusteni. Alt-üles-mehhanism toimib paremini just seetõttu, et töötajad tunnetavad oma rolli põhimõtete koostamisel, tekib omaniku- ja kokkukuuluvustunne ning kehtestatud normide aktsepteerimine on lihtsam. Samuti annavad arutelud töötajatega täpsema ülevaate eetika-alastest probleemidest. Ülalt-alla-põhimõtte kasutamisel tuleks vähemalt töötajatega konsultee-

rida, pidada jätkuvaid ühisarutelusid ja teha pidevat teavitustööd, sest ülalt pealesurutud programme on raske omaks võtta ja see võib kaasa tuua töötajatepoolset vastuseisu. Alt-üles-protsessi puudus on see, et tegemist on äärmiselt aeganõudva, keerulise ja palju ressursse nõudva meetodiga.

Aeg-ajalt võib osutada vajalikuks ka rahvusvaheliste või välisriikide organisatsioonide eetikakoodeksite aluseks võtmine. Vajadus eetikakoodeksi järgi võib tekkida olukorras, kus näiteks mõne eriala areng on olnud küll kiire, kuid tekkida pole jõudnud piisavalt reegleid, mida saaks kirja panna, või ei ole liikmete käitumine nii hea, et seda oleks mõistlik pikaajaliselt toetada. Seega võib abi olla teiste riikide sama eriala ühenduste koodeksitest. Ühest küljest on ühe elukutse raames tekkida võivad probleemid erinevates riikides üsnagi sarnased ning tüüpprobleemide lahendamiseks pole vajalik ise „jalgratast leiutada“. Teisalt võib rahvusvaheliselt tunnustatud reeglite kehtestamine aidata arendada paremat eetilist keskkonda ja saavutada tunnustust võrdväärse partnerina. Seega ei ole rahvusvaheliste konsultantide või partnerorganisatsioonide asjatundjate kaasamine kunagi liiast.

Oluline on kindlasti koodeksi avalik käsitlemine, mis suurendab avalikkuse usaldust, organisatsiooni enda kindlust, et toimitakse õigesti, ning mis tuletab töötajatele selgemalt meelde eetilised standardid, millest nad peaksid kinni pidama. Lisaks sellele, millist mõju avaldab koodeks nende inimeste käitumisele, kelle jaoks see on loodud, mõjutavad koodeksis esitatud seisukohad kaudselt kogu ühiskonda. Näiteks see, milliseid moraalseid nõudmisi esitatakse kaitsevaelasele, mõjutab ka elanike turvatunnet.

4.2. Arutelude käigus tekkida võivad probleemid ja nende lahendamine

Avalike arutelude alguses on vastupanu kohtamine üsna tüüpiline. Inimesed leiavad, et nad tunnevad teemat niigi hästi ja tegemist on lihtsalt formaalse nõudega – keegi nõuab eetikakoodeksi olemasolu, kuid tegelikkuses midagi ei muutu. Samuti segab diskussioone tüüpiline eelarvamus, et niikuinii ei ole võimalik käituda absoluutselt eetilisel. Selliste hoiakute vähendamiseks tuleks rääkida eetilise käitumise parandamisest, mitte eetilise metamorfoosist või ideaalse eetilise käitumise saavutamisest.

Eetiliste teemade üle arutlemise juures võidakse karta ka seda, et töö juures tekivad komplikatsioonid, kuna pärast eetikakoodeksi kehtestamist luuakse uued nõuded ja töö muutub keerulisemaks. Tuleb selgitada, et eetika on osa tööst, selle ignoreerimine on ebaprofessionaalne ja töötajal, kes neid olulisi eetilisi aspekte ei järgi, võivad tekkida probleemid, sest igal töötajal võib tekkida olukordi, mida eetikakoodeks aitab lahendada.

Töötajatele tuleb kindlasti selgitada ka seda, et arutelude käigus õpetatakse mõtlema eetiliste valikute üle, mitte ei õpetata, kuidas tööd teha, nagu sageli arvatakse. Selgitada tuleb, et eetilised otsused tuleb töötajatel endiselt ise teha. Paljude jaoks, kes peavad end ise eetiliseks, võib ka see olla solvav, et temale kui vooruslikule inimesele üldse eetikast räägitakse. Tuleb selgitada, et eetikaga tegelemine aitab keerulistes olukordades teha kergemini õigeid otsuseid.

Pärast eetika-alaseid diskussioone võib inimene hakata märkama eetiliselt küsitavaid ilminguid ka teiste tegevuses ja lõpuks tõstatada sellega seonduvad aspektid avalikult (organisatsiooni sees või ka sellest väljaspool). Kui organisatsioon on piisavalt eetiline, lahendatakse need probleemid asutuse sees, aga kui lahenduste leidmine ei ole efektiivne, võib vajalik olla ka organisatsioonist väljaspool seisvate isikute või institutsioonide teavitamine. Vähem tõenäoline pole ka see, et inimene avastab, et ta ise ei ole päris eetiline olnud. Selle mure vältimiseks tasub rõhutada, et koodeks ei ole konkreetsete isikute süüdistamiseks ning koodeksi alusel ei hinnata juba varem tehtud tegusid.

4.3. Kuidas eetikakoodeks sõnastada ja milline peaks olema selle struktuur?

Nagu eelnevalt öeldud, võib eetikakoodeksite koostamisel olla abi olemasolevate koodeksite eeskujuks võtmisest. Samas kaasnevad sellega ka teatud ohud: läbimata jääb konsultatsioonide ja arutelude põhjalik protsess, mis on oluline selles sisalduvate põhimõtete mõistmiseks ja internaliseerimiseks. Kui olemasolevaid koodekseid eeskujuks mitte võtta, on enne koodeksi koostamist oluline konsensus leidmine: milliseid ühiseid väärtusi peetakse oluliseks, milliseid väärtuskonflikte võib tekkida ning milliste eetiliste dilemmadega inimesed võivad silmitsi seista. Väärtused, mida koodeksites kajastatakse, ei tohi olla vastuolus õigusliku struktuuriga ja need peavad toetama organisatsiooni eesmärke. Seega peaks eetikakoodeksi looja esitama endale kõigepealt küsimuse, milliseid olukordi või võimalikke konflikte on vaja koodeksiga reguleerida. Eetikakoodeksi koostamisel tuleks hinnata, milline on selles sisalduvate normide erinevus kehtivatest reeglistikest (seadused, sisekorraeskirjad vms) ning millise lisaväärtuse annab uus koodeks. Küsimus, millisele grupile koodeksit looma hakatakse, on oluline eri rühmade kokkupuutepunktide tõttu. Näiteks peaks politseinike, vanglateenistujate või tegevvälaste eetikakoodeksi loomisel või uuendamisel vaatama, kuidas see sobitub üldise ametniku eetikakoodeksiga, mis kirjeldab avaliku teenistuse üleseid väärtusi. On ilmselgelt parem, kui töötajale samaaegselt kehtivad laiem ja kitsama grupi koodeksid ei läheks omavahel vastuollu. Samas ametniku eetikakoodeksi selgitavas osas öeldakse, et „valdkonnaspetsiifiliste eetiliste dilemmade puhul tuleb kõigepealt juhinduda elukutse või organisatsiooni koodeksist. Ametniku eetikakoodeks on abivahendiks ulatuses, mida ei ole valdkonnapõhises koodeksis käsitletud.“⁴

Kui on jõutud kokkuleppele, milliseid väärtuseid ning põhimõtteid soovetakse koodeksis rõhutada, tuleb otsustada, kui detailselt seda teha. Kõige lihtsamalt on kaks võimalust: üldine või detailne. Üldised koodeksid rõhutavad pigem väärtuseid ja põhimõtteid (võrdsus, ausus, abi-

⁴ Ametniku eetikakoodeksi täistekst on leitav käesoleva kogumiku Lisas 3, lk X.

valmidus jne) kirjelduste, käskude või keeldudena („Organisatsiooni liige on õiglane!“, „Ole õiglane!“, „Organisatsiooni liige ei tohi olla ebaõiglane!“). Milline sõnastusvorm täpsemalt valida, sõltub juba koodeksi loojate eelistustest. Detailsemad koodeksid annavad konkreetseid käitumisjuhiseid tüüpolekordade jaoks (nt kui klient toob kingituse, siis toimi järgnevalt). Nii detailsetel kui üldistel koodeksitel on oma tugevused ja nõrkused. Detailsetest koodeksitest on abi tüüpsituatsioonide lahendamiseks ning need võivad sobida pigem olukorras, kus üldine eetilise tase on nõrk ning probleeme on rohkesti. Samas tuleks muidugi mõelda, millised reeglid juba olemas on: kui muudes organisatsiooni toimimist puudutavatest dokumentides on sarnased reeglid juba olemas, ei pruugi ühe lisapaberi koostamine olukorda paremaks ja selgemaks muuta. Pika ja detailse dokumendi puudus on, et sellesse ei suudeta sageli süveneda. Üldiste koodeksite eesmärk on rõhutada ideaale, mille suunas püüeldakse, kuid konkreetsete küsimuste üle otsustamisel ei pruugi neist väga palju abi olla, samuti võimaldavad üldised põhimõtted mitmeti tõlgendamist. Kui soovitakse, et ka üldisest koodeksist oleks otsuste langetamisel abi, tuleks seda rakendusprotsessi käigus täiendada koolituste või konkreetsemate juhistega. Selleks, et otsustada, kas organisatsioonil on rohkem kasu üldisest või detailsest koodeksist, tuleks mõelda nii koodeksi loomise eesmärgi, olemasolevate reeglite, üldise eetilise taseme kui ka selle üle, kuidas koodeksit rakendada kavatsetakse.

Kahjuks ei ole olemas koodeksi struktuuri, mis kõikidele organisatsioonidele ühtmoodi sobiks. Sellele vaatamata on võimalik kirjeldada mõningaid olulisemaid kriteeriume, mis praktikas on välja kujunenud. Hea koodeks peaks sisaldama pigem positiivses kui negatiivses toonis võimalikult lihtsas keeles ja kindlale auditooriumile (kutseala esindajad või organisatsioon) edastatud sõnumit ja vältima väärarusaamist. Tavaliselt käsitletakse koodeksis huvide konflikte, konfidentsiaalsust, kingituste vastuvõtmist, hüvitiste andmist, võrdsete võimaluste tagamist, suhtlemist konkurentidega, omavahelist läbisaamist jne. Konfliktide ja arusaamatuste vältimiseks võiks koodeksi sissejuhatus sisaldada viiteid teistele reeglitele, mis reguleerivad organisatsiooni liikmete käitumist, olgu need õigusaktid, erialaühenduste käitumisjuhised või ainult organisatsioonis endas kehtivad eeskirjad. Eetilised reeglid võivad olla

peidetud erinevatesse eeskirjadesse ja juhenditesse ning neis orienteerumine on selliste viidete puhul lihtsam.

Üldistatuse astmega seondub ka koodeksi struktureerimine. Koodeks võib sisaldada mitu osa. Üldine arvamus on, et koodeksi kõige efektiivsem struktuur on kahe- või kolmeosaline ülesehitus: esimeses osas esitatakse lühikesed ja üldised põhimõtted, teises osas lisatakse seletused ja/või illustratsioonid, mida nende põhimõtetega täpsemalt silmas peetakse. Väärtuspõhistes koodeksites võidakse algul tuua ära kokkulepitud põhiväärtused ja edasi järgneb nende tõlgendamine ja kasutuse avamine. Kaheosalised koodeksid ongi levinuimad. Paljudes riikides sisaldab teine osa viiteid ametlikele dokumentidele, juhenditele ja eeskirjadele, kus esimeses osas kirjeldatud põhimõtteid põhjalikumalt kajastatakse.

Avajiku sektori organisatsioonide eetikakoodeksitel on tihti ka kolmas osa, mis seob üldised printsiibid ja nende kommentaarid praktiliste näpunäidetega. Need võivad olla näiteks järgmise ülesehitusega: 1. osa – riigi vara (nt telefoni) ei tohi kasutada isiklikel eesmärkidel; 2. osa – täiendavad kommentaarid ja viited seda põhimõtet reguleerivatele teistele dokumentidele; 3. osa – nõuanded selle kohta, kuidas käituda ja käsitleda juhtumit, kus riigi vara on kasutatud isiklikul otstarbel. Alternatiivina kasutatakse ka üldiste eetiliste printsiipide kombineerimist vastavate juhenditega, mis loob silla aluspõhimõtete ja spetsiifiliste reeglite ja otsuste vahele. Samuti on võimalik koodeksi ülesehitamisel kasutada narratiive. Näiteks politseinike eetikakoodeks võib sisaldada fundamentaalset printsiipi „Politseinik olgu aus!“. Teises osas jutustatakse lugu situatsioonist, milles avaldub aususe põhimõtte olemus, mida koostajad silmas pidasid. Kolmandas osas on võimalik luua näitlike juhtumite kogu (veebis täiendatav), mille puhul tuleks näidata ära väärtuskonfliktid ja eetilise kaalumise kohad. Kui eetikakomitee on vastavat juhtumit käsitlenud, siis võiks tuua ära ka hinnangu ja sobivaks peetud lahenduse.

Lisaks nimetatud kolmele osale võiks iga eetikakoodeks sisaldada ka eessõna või avaldust ettevõtte üldise moraalipoliitika kohta (st eetiliste veendumuste osa). Sissejuhatuses peaksid kajastuma firma või organisatsiooni tegutsemise põhieesmärk ja eetikakoodeksi koostamise eesmärk. Tavaliselt sisaldab sissejuhatus lauset, et eetikakoodeksis

kirjeldatud standardid on mõeldud järgimiseks kõigile liikmetele. Kui eetikakoodeksi rikkumisele järgneb karistus, tuleb täiendavalt ka sellele viidata ning peavad olema ära näidatud karistuse piirid. Sissejuhatus võiks olla ettevõtte juhi poolt allkirjastatud. Moraalsete veendumuste osa võib olla esitatud pöördumisena huviliste poole: näiteks tarbijate eriline positsioon, nende vajaduste rahuldamise esmatähtsus, aus hinnakujundus; rahastajatele rõhutatakse investeringute kaitstust, viidatakse efektiivse kommunikatsiooni tagamise viisidele; varustajatele rõhutatakse püüdlust pikaajalisele koostööle, arvete viivitamatut tasumist jne; töötajatele esitletakse firma poliitikat ja kohustusi töötajate suhtes (värbamisel, õppel ja ümberõppel, vallandamisel, töötingimuste loomisel jne); ühiskonna suhtes rõhutatakse ausust, näidatakse, kas ja kuidas ettevõtte ühiskonnaga suhtleb, kas osaleb heategevuses jne. Huvilisi võib olla veelgi: konkurendid, teaduslikud uurimisasutused jt.

Järgmine oluline küsimus, mis endale tuleks esitada, on karistuste kaasamine koodeksisse. Jällegi tuleb mõelda koodeksi eesmärgile: kui soovitakse ainult suunavat, inspireerivat dokumenti, pole mõtet seda täiendada klauslitega stiilis „Vastasel juhul arvatakse liige organisatsioonist välja“. Kui aga koodeksi eesmärk on käitumise parandamine ning seejuures ka rikkujate karistamine, võivad sanktsioonid eetikakoodeksis olla omal kohal. Tasakaalu võib olla keeruline leida: lödvemad reeglid ja kontroll võivad suurendada eksimuste ja ebakorrekse käitumise riski, samas kui liiga suur hulk reegleid ja ülemäärane kontroll võivad initsiatiivi vähendada ning koodeks võib hakata takistama igapäevast tööd. Eetiliste printsiipide rikkumise sanktsioneerimist saab kasutada kutseala kvaliteedi tagamiseks, kuid samal ajal ei tohi ära unustada, et eetikakoodeksi järgimine praktikas sõltub eelkõige inimesest.

Viimane aspekt, mida tuleks koodeksi kokkukirjutamise juures kaaluda, on koodeksi tulevane rakendusprotsess. Igasugune eetilise keskkonna parandamine – olgu lihtsalt teadlikkuse tõstmine ja inimese inspireerimine või hoopis kindlate käitumisreeglite loomine koos kaasnevate karistustega – on mitmekihiline protsess. Eetikakoodeksi vastuvõtmisest üksi ei pruugi piisata. Seega tuleks tõsiselt mõelda, millised on eetikakoodeksi eesmärgid ning sellest lähtuvalt otsustada koodeksi rakendamise üle: kas koodeks lihtsalt avalikustada, korraldada lisaks koolitus, täien-

dada seda näitlike juhtumite või rakendusjuhistega vms. Eetikanormide kirjapanemisel ehk kodifitseerimisel on muidugi nii voorusi kui pahesid. Voorustena tuleb kindlasti ära märkida normile selge keelelise vormi andmine, mis muidugi ei tähenda, et normi sisu sellest tulenevalt alati selge ja ühtmoodi mõistetav oleks. Igasugune kirjapandud tekst, ükskõik kui detailne ja täpne see poleks, sisaldab endas ebaselgusi ja tõlgendusvõimalusi. Seepärast on otstarbekam eetikakoodeksi ühe täpse sõnastusega piirdumise asemel kirjutada eetikakoodeksile ka kommentaarid, kus koodeksi autorid selgitavad, milliseid olukordi ja reegleid ning kaalutlusi silmas pidades üks või teine reegel eetikakoodeksisse jõudis. Kirjalik vorm võimaldab koodeksit paremini avalikustada ja lihtsustab informatsiooni liikumist, luues seega paremad võimalused eetikanormide olemasolu teavitamiseks. Kodifitseerimise miinuseks on oht, et fikseeritud normid jäävad ajale jalgu ja pigem takistavad kui toetavad õiget käitumist. Nii näiteks kirjutati Ameerika arstide eetikakoodeksisse vajadus küsida patsiendi teavitatud nõusolekut esmakordselt alles 1980. a, kuigi moraaliteoorias ja ka õiguses oli selline kohustus aktsepteeritud juba paarkümmend aastat varem.

Seega tuleks koodeksi loomisel tähelepanu pöörata järgmistele küsimustele:

- milliseid väärtusi ja põhimõtteid soovitakse kajastada;
- kui detailselt seda teha soovitakse;
- kuidas koodeks struktureerida;
- kas sõnastada koodeksi punktid käskude, keeldude või kirjeldustena;
- kas koodeks peaks sisaldama sanktsioone;
- kuidas hakatakse koodeksit rakendama ja millised dokumendid sellele lisanduvad.

4.4. Kuidas eetikakoodekseid rakendada?

4.4.1. Rakendamise vajalikkus ja peamised võimalused

Kirjalikult vormistatud eetilised reeglid on olulised, kuid neist ei piisa eetilise käitumise tagamiseks. Mõnede teoreetikute arvates ei ole eetikakoodeksi loomine üldse vajalik. Piisab sellest, kui eetiliste küsimuste lahendamise ja eetilise käitumise õpetamisega pidevalt tegeletakse. Juhid võivad koodekseid vastu võtta piirangute suurendamiseks või ainult avalike suhete parandamise eesmärgil. Kui teenistuja näeb, et tegemist on järjekordse seadusega, mida tuleb järgida, tekib tõrge ja seadust võidakse mitte ainult ignoreerida, vaid ka selle vastu töötada, eriti kui töötaja tunneb, et teda väärtustatakse liiga vähe. Teisalt võivad koodeksid olla eetiliselt keeruliste olukordade lahendamisel toeks. Organisatsioon, mille liikmed ei tea, milline on soovituslik ja milline taunitav käitumine, funktsioneerib tõenäoliselt halvemini organisatsioonist, kus normid ja väärtused on selgelt deklareeritud.

Seega ei mõjuta eetikakoodeksite olemasolu iseenesest organisatsiooni liikmete käitumist. Eetikakoodeks on vaid osa terviklikust struktuurist, mille eesmärk on organisatsiooni liikmete käitumise suunamine. Eetikakoodeks on kokkulepe selle kohta, millised on kõigi organisatsiooni liikmete ühised arusaamad moraalinormidest, millest edaspidi kinni peetakse. Selleks, et organisatsiooni liikmetes tekiks soov nendest kokkulepetest kinni pidada ning arusaamine lepingu järgimise vajalikkusest, tuleb tähelepanu pöörata ka teistele nimetatud struktuuri komponentidele, mis on peamiselt suunatud koodeksis sõnastatu rakendamisele.

Koodeksi rakendamise programmile tuleb pöörata suurt tähelepanu: see võiks sisaldada juhendeid koodeksi kasutamiseks, juhtumianaalüüsi, tüüpilisi küsimusi ja vastuseid neile, edasisi allikaid iseseisvaks uurimiseks. Koodeksi rakendamise eest vastutav üksus või isik peaks olema kollektiiviga võimalikult tihedalt seotud, alates värbamisest kuni koolituse ja arendamiseni. Organisatsiooni jaoks võiks luua aluse, mis tagaks perioodilise hindamise, et identifitseerida uusi probleemseid teemasid. Samuti aitab pidev hindamine kindlaks teha, kas koodeksi kehtestamisel oli üldse mõtet. Seega on oluline töötajate tagasiside: kui

hästi koodeksit tuntakse, seda kasutatakse ja selle järgi juhitudakse. Hindamisprotsessi käigus on võimalik hinnata eetikakoodeksi mõju töö efektiivsusele ja tööõhkkonna paranemisele, võrreldes vaatluse tulemusi eelmise perioodi vaatluste tulemustega.

Seega võib organisatsioonis luua ametikoha või üksuse, mille ülesanne on rakendamisprotsessi koordineerimine: võimalike probleemide ja dilemmade kogumine; neile organisatsiooni struktuuri ja kultuuri arvestavate lahenduste leidmine; samuti eetikaalaste koolituste, sealhulgas juhtidele suunatud programmide läbiviimine jne. Sellise lähenemine tagab ühtlustatud arusaama eetiliste küsimuste tõlgendamisest.

Eetikakoodeksite rakendamisel tuleb arvesse võtta järgmiseid aspekte:

1. kui suur on inimeste kogum, kelle jaoks antud koodeks on mõeldud;
2. kuidas koodeks on kehtestatud:
 - kas tegemist on seaduselaadse dokumendiga (näiteks eelmine Avaliku teenistuse eetikakoodeks oli Avaliku teenistuse seaduse lisa 1),
 - kas see on kehtestatud käskkirjaga (näiteks 2004. aastal vastu võetud Eesti Kaitseväe eetikakoodeks oli kinnitatud kaitseväge juhataja käskkirjaga),
 - kas see on võetud vastu üldkogu otsusena (näiteks advokaatide eetikakoodeks),
 - kas kokkulepe on vabatahtlik (näiteks mõni tõukoerakasvatajate eetikakoodeks);
3. milline on koodeksi mõju ühiskonnale.

Kui tegemist on nõudeid esitava koodeksiga (kas käitumisjuhiste või väärtuste näol, mille poole püüeldakse), kaasnevad sellega tavaliselt mahukamad rakendusmehhanismid koolitamisest kuni kontrolli ja karistamiseni.

Koodeksi praktilist kasutamist mõjutab, milline oli koodeksi loojate ring. Kui liikmete kaasamine koodeksi ettevalmistamisetappi oli edukas, on suurem tõenäosus, et ühiselt vastu võetud väärtusi ja põhimõtteid järgitakse. Liikmete kaasamine koodeksi loomisse vähendab vajadust koodeksit hiljem tutvustada ning selgitada. Samas on vajalik tutvustada koodeksit uutele liikmetele nende sisenemisel organisatsiooni.

Kõige üldisemalt võib eetikakoodeksi rakendusmehhanismid jagada neljaks peamiseks grupiks:

1. tutvustamine/ kommunikatsioon;
2. koolitamine ja eeskujud;
3. kontrolli ja järelevalve teostamine;
4. karistamine.

Nimetatud vahendeid võib vaadelda koodeksi rakendamise ulatuse ja taotletava mõju taustal. Kõige lihtsamal kujul võib rakendamiseks piisata koodeksi tutvustamisest. Koodeksi ulatuslikuma mõju saavutamiseks või kui eesmärk on juba juurdunud käitumise muutmine, on vaja koolitust, järgnevat kontrolli uute normide järgimise üle ning vajadusel sanktsioonide rakendamist. Kuid kontrolli ja karistamiseni ei saa asuda enne, kui koodeksit on igakülgset ja põhjalikult tutvustatud.

4.4.2. Tutvustamine ja kommunikatsioon

Eetikakoodeksi levitamine, tutvustamine ja selle põhimõtete edastamine ühingu liikmetele on eetikakoodeksi rakendamise esimene etapp. Selleks on mitmeid erinevaid võimalusi, näiteks:

- elektrooniline – interneti koduleheküljel, e-post, siseveeb jms;
- kohaliku levikuga või ühingusisene teabeleht;
- koodeksi avalik eksponeerimine (näiteks teadetetahvil organisatsiooni ruumides);
- voldikute, brošüüride jms trükkimine ja levitamine (nt koosolekutel, ametlikel üritustel);
- isiklik nõustaja (teatud tegevusalade puhul, kus ameti õppimine toimub vahetus praktilises tegevuses, näiteks kullasseppadel);
- isiklik teavitamine kirjade või e-posti teel.

Organisatsiooni ülesanne on liikmeid koodeksist teavitada ja seda levitada. Eetikakoodeksiga tutvumine võib olla nii iga liikme vabatahtlik tegevus kui ka osa ametlikust sotsialiseerimisprotsessist. Levitamismehhanismi valik sõltub rahalistest vahenditest, liikmete asukohast (nt kas

tegemist on ülemaailmse, ühe riigi või väiksema struktuuriüksusega), sellest, kas tahetakse teavitada ainult liikmeid või ka teisi võimalikke asjaosalisi (näiteks ajakirjanike eetikakoodeksist võiksid teadlikud olla nii inimesed, keda kasutatakse informatsiooniallikatena, kui ka kõik meedia tarbijad). Viimasel juhul ei piisa üksnes ühingu siseveebi kasutamisest või liikmete isiklikust teavitamisest.

Eetikakoodeksi käsitlemine kutseoskuste ja teadmiste ametliku osana eeldab koodeksilt suuremat legitiimsust. Advokaatide kutse-eksami õnnestunud sooritamine eeldab advokatuuri eetikakoodeksi tundmist. Raamatupidaja kutse-eetika koodeksi järgimise nõue võib olla ametijuhendisse sisse kirjutatud. Eestis allkirjastatakse avalikku teenistusse astumisel ametivanne, mis nõuab eetikakoodeksi järgimist („Tean, et avaliku teenistuse eetikakoodeksi ja teenistuskohustuste rikkumise eest on seadus kehtestanud vastutuse.“).

4.4.3. Koolitused ja eeskuju

Eetikakoodeksi tutvustamise teine etapp on sellealane koolitus. Koolitus võib keskenduda koodeksi tutvustamisele või selle meelde tuletamisele, st vastuseid, miks antud koodeks ning selles toodud väärtused on antud organisatsiooni või elukutse jaoks olulised. Sageli on sellised koolitused olulised uute liikmete jaoks, moodustades osa nende sisseelamisprotsessist, et nad võtaksid omaks organisatsioonis toimivad väärtused, hoiakud ja reeglid. Koolituste käigus antakse edasi koodeksis talletatud organisatsiooni vaimsus, mida tahetakse edasi kanda. Selline koolitus on oluline juhtudel, kus koodeksit on muudetud sedavõrd, et on muutunud rõhuasetused, näiteks pärast mõne riigiasutuse reformi ja selle muutumist kliendikeskseks (Eesti Haigekassa, Eesti Energia).

Koolitusel, mille põhieesmärk on tutvustada eetikakoodeksi sisu, väärtuseid, põhimõtteid ning näidata selle väljundeid, on oluline kasutada praktilisi näiteid või juhtumeid, et analüüsida konfliktide lahendamise variante ning nende vältimise võimalusi. Sõltumata sellest, kas koodeksi eesmärk on ideaalide sõnastamine või käitumise reguleerimine, ei saa koodeks kunagi olla kõikehõlmav. Alati võib tekkida olukordi, mida

koodeks ei käsitle või mida see reguleerib ebatäpselt. Koolitused annavad võimaluse õpetada, kuidas lähtuda koodeksis esitatud väärtustest erinevate olukordade käsitlemisel. Sel juhul on koolituse eesmärk organisatsiooni liikmete eetilise kompetentsuse tõstmine ehk oskus tunda ära eetilisi probleeme ja langetada otsuseid.

Eetiliste normide omandamine toimub ka kutseõppe käigus. Näiteks õpetatakse arstidele meditsiinieetikat ning arstikutse omandanud annavad arstivande. Kuid arstieetika koodeksit tuleb oma tegevuses järgima hakata alles siis, kui asutakse arstina praktiseerima.

Paljud uurijad leiavad, et soovitud moraalse käitumise rakendumist organisatsioonis määravad kõige enam koolitus ja juhtide eeskuju. Nii avaliku kui erasektori juhtidest sõltub inimeste eetilise käitumise tase. Loomulikult ei ole juhtide ja liidrite roll eetilise käitumise tagamiseks ainutähtis: nende eeskuju on vajalik, aga sellest üksi ei piisa.

4.4.4. Kontroll ja karistamine

Nagu eespool öeldud, sõltub kontrollivahendite, -protsesside ja -institutsioonide loomise vajalikkus koodeksi eesmärkidest ja funktsioonidest. Kui koodeksi eesmärk on luua ühtsustunnet või väljendada head tava ning grupi tegevus, kelle jaoks antud koodeks on loodud, ei mõjuta teiste inimeste elu ja tegevust olulisel määral (näiteks Eesti Tõlkebüroode Liidu eetikakoodeks), on põhiliseks kontrollimehhanismiks grupi liikme südametunnistus ja teiste liikmete valve. Kui organisatsiooni liikmete poolt pakutava teenuse kvaliteet võib aga osutada avaliku huvi seisukohast ohtlikuks, on vajalik kontrolli teostamine (nt advokaatide või arstide puhul). Kontroll võib olla nii sisene (kaitsevääs võib probleemidega pöörduda sõltumatu Ohvitseride Koja poole) kui väline (seadustes sätestatud vastutus, kodanike huvi jms).

Kontrolli võib korraldada mitmeti: selleks võib olla nii kutsetunnistuste jagamine, mille kaudu kindlustatakse, et ühingu liikme teadmised ja kogemused vastavad teatud tasemele (näiteks advokaatide kutsetunnistus) kui ka otsene järelevalve liikmete tegevuse üle (Eesti ajakirjanduseetika koodeksi üle valvab näiteks Avaliku Sõna Nõukogu).

Kutseühingute puhul on sageli kõrgeim kontrolli-institutsioon ühingu aukohus (nt advokatuur).

Kontroll võib olla seotud grupi liikme tegevuse perioodilise hindamisega (atesteerimine, uute tunnistuste väljaandmine, kõrgema kvalifikatsiooni omistamine jms). Selline regulatsioon kehtib näiteks Eesti Advokatuuris. Enne vandeadvokaadiks saamist läbib jurist üldjuhul vandeadvokaadi abi ja vanemabi kutsestaadiumid. Selleks, et saada vandeadvokaadi vanemabiks ning seejärel vandeadvokaadiks, peab vandeadvokaadi abi tegema eksami, mille üks kohustuslikke osi on küsimused Eesti Advokatuuri eetikakoodeksi kohta.

Sageli on ainus karistus eetikakoodeksi rikkumise puhul teiste ühinguliikmete halvakspanu, kuid kui eetikakoodeksid näevad teatud eksimuste puhul ette karistamist, siis reeglina on need suhteliselt sarnased – alates noomitustest või rahatrahvist kuni tegutsemisõiguse äravõtmise või ühingust väljaheitmiseni. Nagu eelpool öeldud, on aukohatud sageli ühingu kõrgeim organ, mis on pädev kontrolli ja karistamist puudutavaid otsuseid vastu võtma. Eksimustega seaduste vastu (näiteks korruptsioonijuhtumid) võivad tegeleda nii riigi jõustruktuurid (politsei, prokuratuur, kohtud) kui ka ühingusisesed struktuurid. Esmesed annavad teole juriidilise, teised moraalse hinnangu.

4.4.5. Muutmine

Eetikakoodeksid kajastavad reeglina selle hetke vajadusi ning väärtuseid, mil nad on vastu võetud. Seega võib aja möödudes ning tingimuste muutudes tekkida olukord, kus eetikakoodeks ei vasta enam vajadustele. Näiteks võib algselt ainult olulisemaid väärtusi sisaldav koodeks muutuda ebaotstarbekaks, kui tegemist on nende väärtuste massilise ignoreerimisega; sel puhul võib tekkida vajadus muuta koodeks konkreetsemaks, panna kirja täpsed käsud ja keelud või luua juurde rakendusmehhanisme. Koodeksite muutmisprotsessi võib käsitleda osana rakendamisprotsessist. Kui koodeksi rakendamine ei õnnestu või sujub tõrgetega, tuleb küsida, kas koodeksit oleks mõttekam muuta või on küsimus hoopis ebaotstarbekas rakendamises. Muutuste vajalikkust

saab testida demokraatlikke protseduure kasutades: arvamusküsitlused, ettepanekute kogumine jms.

Koodeksi muutmisel võib järgida samu protseduure või kasutada samu mehhanisme kui algse koodeksi loomise puhul (nt kui koodeks võeti konsensuslikul alusel vastu üldkogul, võiks ka selle muutmine toimuda üldkogul). Samas peaks igal grupi liikmel olema õigus teha ettepanekuid koodeksi muutmiseks. Tavaliselt toimub koodeksite muutmine ühingusisese protsessina.

4.5. Raskused eetikakoodeksi rakendamisel

Kõik teoreetikud ei ole sugugi nõus sellega, et eetikakoodeksid oleksid organisatsiooni jaoks vajalikud. Eetiliste normide deklareerimisest olulisem on eetiliste küsimustega tegelemine. Kui aga koodeks on olemas, võib esile tuua mitmeid põhjuseid, miks see ei pruugi organisatsiooni liikmete käitumist piisavalt hästi mõjutada.

Kõige olulisem mittefunktsioneerimise põhjus võib seisneda selles, et eetikakoodeks võetakse vastu, aga selle rakendamisega ei tegeleta efektiivselt või selleks puuduvad ressursid, näiteks: juhid ei ole piisavalt heaks eeskujuks; vastu võetud käitumisprintsüübid lähevad vastuollu seadusega; rakendamise süsteemi eest pole keegi vastutav (näiteks auditi käigus ei hinnata eetikakoodeksi järgimist); koolitus ei vasta nõuetele või puudub üldse; töötajate tingimused on halvad (väike palk, sotsiaalsed garantiid puuduvad, ebaõiglane kohtlemine) ja motivatsioon koodeksiga kehtestatud normide järgimiseks on madal; protsessi koordinaatoril ei ole rakendamiseks vahendeid; avalikkuses ei ole suudetud huvi äratada. Koodeksi efektiivseks rakendamiseks on vaja mõelda terve süsteemi toimimise peale ja seda vajadusel muuta. Rakendamine või jõustamine mõjutab organisatsiooni liikmete vastuvõtlikkust ja peab olema läbi mõeldud, kuidas ja kas õiget käitumist tunnustatakse või ebaõiget karistatakse.

Rakendamise puudulikkusest või selle puudumisest tekkivad probleemid võivad olla mitmekülgsed, ent kokku võib need võtta lihtsalt – eetikakoodeks ei saavuta oma eesmärgi. Kui koodeksi rakendamisprot-

sess on nõrk, võib see luua mulje, et kehtestatud reegleid ei pea järgima. See aga omakorda raskendab kõigi edasiste reeglite rakendamist ning vähendab organisatsiooni (või selle juhtkonna) usaldusväarsust selle liikmete silmis. Väga võimalik, et pärast kehtestatud eetiliste normide rakendamist kasvab nende rikkumise arv. See on loomulik, sest eetiliste normide efektiivne rakendamine toob kaasa selle, et ebakohast käitumist osatakse paremini defineerida ja avastada.

Teiseks eetikakoodeksi mitte tööle hakkamise põhjuseks võib olla see, et koodeksi koostamise juurde ei kaasata vajalikul määral organisatsiooni liikmeid, kes peavad hiljem koodeksit kasutama hakkama. Tihti kutsutakse selle asemel kokku väiksem grupp, kes koodeksi formuleerib ning kelle ambitsioonid võivad olla teised. Sõltuvalt koodeksi õiguslikust staatusest, võib „ülevallt-alla“ kehtestatud juhend muutuda töötajate jaoks formaalseks või seda võidakse kasutada karistusvahendina nendes situatsioonides, mida teised õigusaktid ei reguleeri. Väärtused, mida eetikakoodeksis kirjeldatud normid eeldavad, ei pruugi ühtida organisatsiooni tegelike väärtustega. Töötajate eiramine eetikakoodeksi loomisel ei taga organisatsiooni tegelike väärtuste arvestamist koodeksi sisus ja organisatsiooni väärtuste suuremat ühilduvust. Koodeksid isene- sest ei ole efektiivsed süstemaatilise korrupsiooniga võitlemiseks, sest kui organisatsioon loob eetikakoodeksi, mis on vastuolus sisemise kultuuriga, võib koodeks muutuda ainult seestmiste väärtegade varjamise vahendiks.

Probleemiks võivad kujuneda koodeksi liiga detailsed kirjeldused, mis sisaldavad tihti teiste koodeksite ümberkirjutisi, mis oma keerulisuse ja nõrga loogilise ülesehituse tõttu tegelikult ei kujunda eetilist käitumist. Inimesed, kes juhivad väga täpselt liigselt standardiseeritud koodeksist, ei suuda olla piisavalt paindlikud ja võivad tööd takistama hakata. Samas võib probleeme tekkida ka liiga üldiste eetikakoodeksitega: eelkõige juhul, kui üldist koodeksit ei ole täiendatud juhiste ja kommentaaridega, mis tõlgendavad üldiseid põhimõtteid ja aitavad lahendada tüüpjuhtumeid. Loomulikult ei suuda mitte ükski reeglistik pakkuda rahuldavat lahendust kõikidele dilemmadele ja nende kombinatsioonidele, aga samal ajal on oht jääda printsiipides nii üldsõnaliseks, et töötajate jaoks jäävad normid ebamäärasteks ning neid on halb rakendada.

Käske ja keelde sisaldava koodeksi ülirange rakendamine võib luua uskumuse, et kõik, mis koodeksis äramainimist ei ole leidnud, on õige või hea, st see, mis ei ole otseselt keelatud või karistatav, on lubatud. Eesti avalikus teenistuses ja poliitikas on seda hakatud nimetama JOKK-mentaliteediks.⁵ Oluline on meeles pidada, et see, mida seadus või mõni sisekorraeskiri otseselt ära ei keela, ei pruugi veel olla hea, õiglane ja korrektne ehk kokkuvõttes eetiline. Ainult kirjapandud reeglite sõnasõnaline järgimine ning reeglitest väljajäänu õigustamine võib viia olukorrani, kus organisatsiooni liikmetel kaob oskus näha probleeme, isiklik vastutus ning iseseisev oskus moraaliotsuseid vastu võtta – jääb üksnes võime reegleid rakendada.

Mõnikord ei suudeta eetikakoodeksi sõnastamisel vältida vastuolulisi põhimõtteid või koodeksis kavandatud eesmärgid ei ole täies mahus saavutatavad. See võib olla põhjustatud asjaolust, et ei teata, miks koodeks üldse tehti või olid soovid ja taotlused selle koostamisel liiga suurejoonelised.

KOKKUVÕTE

Lõpetuseks võib öelda, et ükskõik, kui hea on eetikakoodeksi rakendamine, tekib alati olukordi, milleks ei olda valmis, ning jääb liikmeid, kes ei ole koodeksiga nii hästi kursis, kui nad võiksid või peaksid olema. Eetika valdkond on suhteliselt määramatu, seega pole reeglite järgi alati võimalik tulemust saavutada. Siin on palju dilemmasid, lahendamatu olukordi ja keerulisi situatsioone, kus eetika-alastest teadmistest võib olla küll kasu, aga õiget lõpplahendust ei pruugi sellele vaatamata olla.

⁵ JOKK – juriidiliselt on kõik korrektne. JOKK tähistab olukorda, kus juriidiliselt on kõik korras, ent samas on tegu või toimimine ebaetiline. – toim.

Hea koodeks:

- täidab soovitava eesmärgi;
- kirjeldab organisatsioonis kehtivaid (või soovitavaid) peamiseid väärtuseid, põhimõtteid ja ootusi;
- keskendub potentsiaalsetele eetilistele dilemmadele, mis võivad liikmetel tekkida;
- on selgelt edastatud ja viidud kõigi selle grupi liikmete ning teiste oluliste osapoolteni;
- on liikmete poolt aktsepteeritud;
- annab keerulises situatsioonis käitumisjuhised.

Hea koodeksi koostamise retsept

1. Määratlege eesmärgid, miks teil on eetikakoodeksit vaja.
2. Koostage eetikakoodeksi väljatöötamise protseduur.
3. Sõnastage võimalikult paljusid liikmeid kaasates määratlemist vajavad probleemid, dilemmad ja küsimused.
4. Otsustage, milline on koodeksi ülesehitus (soovitavalt kasutage mitmeosalist struktuuri, mille üks osa kirjeldaks lühidalt ja meeldejäädvalt põhiprintsiipe, ülejäänud aga esitaksid täpsemaid kirjeldusi ja konkreetsemaid reegleid).
5. Jälgige, et eetikakoodeksis kirjeldatud normid ja väärtused on eristatud teistest reeglistikest ning ei ole õigussüsteemiga vastuolus.
6. Koostage eetikakoodeksi rakendamise protseduur ning määrake keegi selle eest vastutavaks.
7. Analüüsige ja hinnake koodeksi elluviimist perioodiliselt ning vajadusel muutke või täiendage koodeksit ennast või selle rakendamismehhanisme.

KELLELE LUUAKSE EETIKAKOODEKSEID: KUTSE, ORGANISATSIOON JA ROLL

Aive Pevkur

Igapäevaelus oleme eri rollides: töötaja, abikaasa, lapsevanem jne. Need rollid võivad omavahel ka konflikti sattuda. Sageli on just eetikakoodeksid need, kus kirjeldatakse võimalikke rollikonflikte ja kirjutatakse ette õige rollikäitumine.

Tiiu on kolme lapse ema, kes töötab rahvusvahelises määrdõlikorporatsioonis Eesti haru siseauditi osakonna juhatajana ning on vabal ajal aktiivne võistlustantsu harrastaja ja kohtunik. Ta on lõpetanud magistrikraadiga Tallinna Tehnikaülikooli keemia- ja keskkonnakaitsetehnoloogia eriala. Tema lapsed käivad koolis, kus kooli ja lapsevanema koostööd väärtustatakse ning seda reguleerib hea tava. Kuna Tiiu abikaasa on tunnustatud tõukassikasvataja, siis mõnikord suhtleb Tiiu klientidega ja aitab siberi tõugu kassipoegadele head kodu leida.

Tiiu on antud juhul hüpoteetiline isik, kuid kindlasti on seesuguseid inimesi Eestis ja kogu maailmas väga palju. Kuidas on seotud Tiiu elu ja eetikakoodeksid?

Tavapärastelt mõistetakse eetikakoodekseid kui midagi, mis kuulub inimese kutsetegevusest kõnelemise juurde. Harvem seostatakse neid organisatsiooniga. Nagu eelnevast selles raamatus nähtub, mõistetakse koodeksitena palju laiemat spektrit kirjapandud käitumis- või hoiakunorme kui vaid need dokumendid, mille pealkirjas sisaldub koodeksi sõna. Nii võidakse eetilist käitumist või väärtushoiakuid käsitlevateks koodeksiteks pidada põhiväärtuste sõnastust, käitumiskoodekseid, häid

tavasid, kutse-eetika norme ja ka näiteks kohustuslepinguid.¹ See, millises vormis on käitumist ettekirjutavad või innustavad normid kirja pandud, ei muuda nende dokumentide funktsionaalset rolli.

Kui lähtuda seisukohast, et koodeksitena võib käsitleda erinevaid hoiaku- ja käitumisnormide kirjanekuid-sõnastusi, saab asuda Tiiu tegevust mõjutavate koodeksite juurde. Tiiu elutahke saab kirjeldada mitmesuguste koodeksite abil, olenevalt sellest, millised on tema rollid ning mis rollis ta parasjagu otsustab ja tegutseb. Siinse peatüki eesmärk on analüüsida, kellele on võimalik koodekseid luua ning kuidas koodeksi sihtrühm ja selle omadused mõjutavad koodeksi funktsioneerimist.

Tiiu tegevused

Hariduselt on Tiiu keemiainsener. Tiiu töötab siseauditi osakonna juhatajana ja tal on audiitori kutse. Kutse omandamiseks tegi ta atesteeritud siseaudiitori kutseeksami, mis vastab Rahvusvahelise Siseaudiitorite Ühingu (The Institute of Internal Auditors) sertifitseeritud siseaudiitori (Certified Internal Auditor) kutsetunnistuse programmile.²

Kuna Tiiu on lapsepõlvest saati tegelenud tantsuspordiga, oli tema jaoks loomulik harrastada seda hobi korras ka siis, kui aktiivsem sportimisperiod oli läbi saanud. Parim võimalus oli hakata tantsuspordi kohtunikuks, mis eeldab kvalifikatsioonisüsteemi alusel saadud treeneri astet. Eesti Tantsuspordi Liidu väljaantud määrustiku järgi on Tiiu saanud tantsuspordi kohtuniku kategooria ja ta on kantud selle ala kohtunike registrisse.³

Mis on Tiiu kutse ja milline on tema tegevusele rakenduv eetikakoodeks? Tänapäeval ei anna ülikool koos lõpudiplomiga kutsetunnistust. Selleks, et Euroopas praktiseerida näiteks insenerikutset, on vaja peale ülikoolihariduse taotleda Eesti Inseneride Liidu kaudu euroinseneri kutsetunnistust. See, et Tiiul on Tallinna Tehnikaülikoolist magistri-

¹ vt nt <http://kennelliit.ee/kasvatajad/kasvataja-kohustusleping/>.

² vt https://www.auditortegevus.ee/lr1/c/document_library/get_file?uuid=73f01a68-82a8-4141-be26-6357e8f75c30&groupId=10240.

³ vt <http://dancesport.ee/vana/indexe4d8.html?main=395>.

kraad, ei anna talle automaatselt insenerikutset. See ei olnudki Tiiu eesmärk. Ta asus kohe pärast kõrgkooli tööle õlidega tegelevasse tootmisettevõttesse ning liikus sealt edasi rahvusvahelisse korporatsiooni, kus avastas enda jaoks huvitava ja katsumusterohke siseauditi valdkonna. Kuna ettevõtte kohalik haru pidas erialaselt pädeva siseaudiitori väljakoolitamist endale kasulikuks, toetas ta Tiiu püüdlusi saada sertifitseeritud siseaudiitoriks. Olgu siinkohal öeldud, et siseaudiitoreid Eesti ülikoolides eraldi ei koolitata.

Nagu Tiiu eri rollide kirjeldusest nähtub, on keeruline seostada inimese tegevusi vaid ühe kutsega, nagu see ajalooliselt pikka aega oli, kus praktiseeritavat kutseala nähti kui inimese käitumise üht tähtsaimat mõjutajat.⁴

Järgnevalt püüame selgust saada põhimõistetes, mida seoses eetika-koodeksite sihtrühmadega kõige enam kasutatakse.

Mis on kutse ehk profession?

Kutsest ehk professionist kõnelemisel ilmneb eesti keeles kaks raskust. Esimene neist puudutab terminoloogiat, teine selle mõiste kasutamist eetikanormide kontekstis.

Paljudes Euroopa keeltes tähistatakse kutsetegevust ladina päritolu sõna *professio* tuletistega. Ladina keeles tähendab *profiteor, fessus* (*pro* + *fateor*) avalikku tunnistamist, millegi kuulutamist oma erialaks. Siin ilmneb kutsealadel praktiseerimise sotsiaalne loomus. Inimene annab teada, et tema poole võib erialaabi saamiseks pöörduda, ja ühiskond või teised inimesed kinnitavad, et nad aktsepteerivad kuulutaja õigusi sellel kutsealal tegutseda. Professionaali vastand on *amator*, s.o 'amatöör, asjaarmastaja, mitteprofessionaal, diletant'.

Inimesed on läbi ajaloo pidanud eri ameteid (ld *occupatus* 'tegevuses kinni, tööga koormatud, hõivatud'). Keskaja ülikoolides kujunes välja

⁴ Indrek Hargla kirjeldab apteeker Melchiori lugudes, kuidas apteekri kutse ei mõjutanud Melchiori mitte ainult kutse-, vaid ka eraeluotsustes. Kuigi tegemist on ilukirjandusteosega, kirjeldab see ometigi kujukalt kutsetegevuse mõju igapäevatsustele.

kolm õppesuunda: meditsiin, õigus ja teoloogia, milles praktiseerimist hakati nimetama professioniks. Professioniks hakati pidama ka ülikoolis õpetamist, samast sõnatüvest tulenes professori ametinimetus. Kujunes välja arusaam, et neid ameteid, mis nõuavad spetsiifilise teadmise edastamist akadeemilise hariduse kaudu ja kogemuste omandamist teatud alal praktiseerides, nimetatakse professionideks.

Aktiivsemalt on professioni mõistet määratletud eriala-, peamiselt sotsioloogiakirjanduses 20. Sajandil,⁵ eriti Ameerika Ühendriikides, kus vabade ja sõltumatute elukutsete (*liberal professions*) kontseptsioon oli valdkonnapõhiste eeskirjade loomise seisukohast olulisem kui Euroopas. Vabadel elukutsetel oli suurem õigus oma tegevusala ilma riigi sekkumisteta reguleerida ja selle eest ka tasu küsida. Euroopalikus traditsioonis on riigi roll eri elukutsete tööandjana ja nende tegevuse reguleerijana suurem kui USAs (Freidson 1994: 5). Näiteks korraldab Eesti riik eraldi seadusega advokaadi⁶ või tervishoiuteenuse ja selle osutajate⁷ – arstide, hambaarstide, õdede, proviisorite, farmatseutide ning ämmaemandate – tööd. Professioni mõiste üldaktsepteeritud määratlust siiski ei ole ja pigem on leitud, et selle täpsest defineerimisest on „rohkem kaotada kui võita“ (Abbott 1983: 856).

Professionaale on vaja selleks, et inimese probleemidega toime tulla. Abbott osutab asjaolule, et professionidel on kohustus teenida ühiskonda, teisalt on neil kohustused iga üksiku kliendi/patsiendi vms vastu (Abbott 1983: 855–856). Eriline staatus või valdkonnapõhine monopol annab professionidele suurema võimu ja võimaluse ühiskonnaasjades kaasa rääkida. 1970ndatel oli Ameerika Ühendriikides levinud arvamus, et professionaalsed kogukonnad ehk ühel kutsealal tegutsejad ei ole pelgalt majandusüksused, vaid tõhusad monopolistlikud vahendid, mille abil suurendada professionaalide sissetulekut ja võimu. See küll seletab soovi defineerida paljusid ameteid professionina, kuid ei näita, kuidas vastav üleminek toimub.

Tekib küsimus, milleks on vaja tegevusalasid eristada ja liigitada. Peamine põhjus paistab olevat mingi tegevusala mõjukus ja võim ühis-

⁵ Valitud bibliograafiat vaata Callahan 1988: 46–48.

⁶ Advokatuuriseadus <https://www.riigiteataja.ee/akt/121062014050>.

⁷ Tervishoiuteenuse korraldamise seadus <https://www.riigiteataja.ee/akt/TTKS>.

konnas. Freidson (1994: 13) osutab asjaolule, et professioone nähakse erinevalt ametitest ühiskonna vajaduste auväärsete teenritena, kes teenivad rahvast, rakendades omandatud spetsiifilisi, vaid väikesele rühmale mõistetavaid teadmisi ja mitmekülgeid oskusi. Kui mõtleme õigus-, meditsiini- või meie näites toodud auditeerimisteadmistele ja -oskustele, selgub, kui spetsiifilised ning vajalikud on need inimestele elukutsete praktiseerimisel.

Kui vaadata nimekirja nendest tegevusaladest, mida tänapäeval käsitletakse professionina, siis on näha plahvatuslikku kasvu. Euroopa Komisjoni professionide andmebaasis on 589 elukutset,⁸ kus tegevusala on Euroopa Liidus ühtsetele nõuetele allutatud. Ühtne regulatsioon on vajalik tööjõu vabaks liikumiseks riikide vahel, kus lähtuvalt kultuurist ja traditsioonidest võivad riigisiseseid nõuded suuresti erineda. Nende nõuete alla kuuluvad sarnaselt mõistetud hoiakud kutse praktiseerimisel, mis on kirja pandud koodeksites.

Elukutsete teema lõpetuseks vaatame seletava sõnaraamatu (EKSS)⁹ abil, milliseid sõnu kasutatakse teise tegevuse väljendamiseks eesti keeles. EKSSist leiab järgmised mõisted:

- elukutse – spetsiaalse ettevalmistuse v töö kaudu omandatud teadmised, oskused ja vilumused mingil alal töötamiseks; õpitud tööala;
- kutse – elukutse, amet, ajalooliselt tsunft;
 - erialase ettevalmistuse põhjal ametlikult määratud kvalifikatsiooniaste;
- amet/ametiala – kutseala, eriala, tööala, ajalooliselt tsunft;
 - ülesannete kompleks, mida isik täidab oma töökohal ja mille eest ta saab tasu, tööala; (elu)kutse, kutseala; teenistus-, töökoht;
 - tegevus, töö;
 - (vananevana:) teenistus, (puhtam) töö;
- eriala – teaduse, tehnika, kunsti vms kitsam, suhteliselt kindlamini piiritletud ala; spetsiaalala, spetsialiteet;
- tööala – töötegemise valdkond;

⁸ http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=profession.home (seisuga 01.11.2015).

⁹ <http://www.eki.ee/dict/ekss/ekss.html>.

- teenistus – amet, töökoht, töö, palgaline töösuhe;
- profession – (elu)kutse.

Nagu näha, on sõnaseletustes sage ristviitamine ja selget tähendust eri mõistetel, nagu „(elu)kutse“ või „amet“, ei ole. Aeg-ajalt on siiski osutatud eesti keeles olevale mõistelisele segadusele ja vajadusele luua selles selgus. Valdar Parve on kirjutanud¹⁰: „Professionaalsusega seotud mõistetel ei ole eesti keeles adekvaatseid vasteid. Lääne-Euroopas on professionalismi mõistepesakond kristalliseerunud sajandeid ja saanud seelses kultuurikontekstis väga selge sisu. Neid mõisteid eesti keelde tõlkides saab aga taustaks meie kohalik, Euroopa omast erinev kultuurikontekst ja originaali tähendus läheb tõlkega kaduma“ (Parve 2005). Soome keeles on sõna „kutsekool“ vaste *ammattikoulu*, s.o 'ametikool, mis annab ameti'. Nagu varem osutatud, seostatakse kutse- või professionaalset õpet akadeemilise hariduse, ülikoolis õppimise, erialakogemuste ja kutse-eesmärkidest lähtuvate hoiakutega.

Siiani on kõneldud elukutsetest, kuid mitte eetikast. Tekib küsimus, miks peab mõistma kutse mõiste sisu, et rääkida koodeksitest. Lihtsaim vastus oleks, et koodeksid seostuvad eelkõige kutse-eetikaga. Selle põhjus on asjaolu, et kuna kutsetelt või professionidelt oodatakse sotsiaalset vastutust ja spetsiifiliste funktsioonide täitmist ühiskonnas, esitatakse neile suuremad nõuded kui seadustes määratletud miinimumtase. Kõige selgemalt saab eetilisi ootusi või nõudeid väljendada eetika- või käitumiskodeksite abil.

Võiks öelda, et viimasel kahekümnel aastal on olnud keeruline rääkida kutsenõuetest ilma kutsetegevuse eetikanõueteta. Kutsetegevust ei hinnata enam üksnes teadmiste ja oskuste rakendamise, vaid ka teatud eetiliste hoiakute ning nende praktiseerimise alusel. Ootame, et õpetajad kohtlevad kõiki õpilasi võrdselt, arstid peavad kinni konfidentsiaalsusnõudest ning riigiametnike tegevus on läbipaistev ja õiglane. Eetikakoodekseid luuakse selleks, et kutseala väärtused või printsiibid oleksid selgelt välja öeldud.

¹⁰ <http://haridus.opleht.ee/Arhiiv/012005/lugu4.pdf>.

Tiiu kui siseaudiitor peab oma tegevuses arvesse võtma Eesti Siseaudiitorite Ühingu eetikakoodeksit,¹¹ mille eesmärk on edendada siseaudiitori kutse eetilist kultuuri. Hoolimata asjaolust, et Tiiu lõpetas ülikooli keemia-insenerina ning Eestis kehtib inseneride kutsetegevusele insenerieetika koodeks ja Eesti Inseneride Liidu eksperdi käitumiskodeks,¹² ei tegutse ta insenerina ning seetõttu ei ole need tema töös asjakohased.

Tiiu töötab vabal ajal tantsuspordi kohtunikuna. Selles ametis tegutsedes peab ta järgima Rahvusvahelise Tantsuspordi Föderatsiooni kohtuniku käitumiskodeksit.¹³ Klassikalises mõttes ei saa seda tegevust pidada kutseks, kuid sageli kasutatakse kutse mõistet selleks, et osutada mingi tegevusala kindlatele nõuetele teadmiste, kogemuste, oskuste, väljaõppe ja hoiakute kohta (kvalifikatsiooninõuded, kutsemeisterlikkuse võistlused jms).

Meie kõnepruuk elukutsetest pärineb ajast, mil inimesed valisid kutse kogu eluks ja seda juba erialavalikut tehes. Ülikooli lõputunnistus oli ühtlasi kutsetunnistus. Tänapäeva mobiilset tööturгу silmas pidades võib keemiainsenerist saada audiitor, politoloogist päevapiltnik ja põllumehest president. Ja sedagi vaid lühikeseks perioodiks. Ainuüksi elukutse-eetikast lähtudes on muutuvate eetikaootuste ja eri koodeksite rakendumist keerukas seletada. Lihtsamaks ei tee olukorda ka see, et inimene võib ühtaegu olla mitme kutseala esindaja, näiteks riigiametnik, politseinik ja sisekontrolör, kus igat rolli saavad eetikaootused, mis on vastavas koodeksis kirja pandud. Koodeksite loomis- ja rakendumisala on laiem kui vaid kutse- või professionaalne tegevus. Oluline on mõista ja teadvustada, mis organisatsioonis, funktsioonis või rollis inimene parajasti tegutseb ning milliseid eetikanõudeid peab ta seejuures arvesse võtma.

¹¹ <http://www.siseaudit.ee/esau-juhatuseetikakoodeks>.

¹² <http://www.insener.ee/eesti-inseneride-liit/pohikiri/>.

¹³ http://www.worlddancesport.org/Rule/Official/Operating_Policies/Adjudicators'_Code_of_Conduct.

Tiiu organisatsioonid ja koodeksid

Tiiu elu on seotud mitme organisatsiooniga. Organisatsioone mõistame siin laias tähenduses kui inimühendusi, kes tegutsevad kindla eesmärgi, strateegia, struktuuri ja tehnoloogiaga, et saavutada ühised eesmärgid (Virovere *et al.* 2008: 19). Tiiu tööandja on rahvusvahelise korporatsiooni tütarettevõtte, tema kutseorganisatsioon on Eesti Siseaudiitorite Ühing ja hobitegevuse katusorganisatsioon on Eesti Tantsuspordi Liit; tänu lapsevanema rollile on ta seotud ka kooli kui organisatsiooniga.

Organisatsioonidel on koodeksite loomisel võtmeroll. Koodekseid ei loo üks inimene ühe tegevuse või ülesande jaoks. Neid koostavad inimühendused selleks, et deklareerida ühesuguseid hoiakuid või väärtusi ja juurutada käitumispraktikat. Väärtuste või eetiliste hoiakute selgem määratlus ja teatavaks tegemine võimaldab sellistel ühendustel ehk organisatsioonidel oma eesmäärke ühtsemalt ellu viia.

Organisatsioonidel on voli koodekseid luua, kehtestada ja muuta. Samuti on neil õigus oma liikmete järele valvata ning otsustada, kes saab ja kes ei saa sellesse organisatsiooni kuuluda. Koodeksite perspektiivist on vaja eristada esiteks organisatsioone kui tööandjaid: ettevõtted, korporatsioonid, mittetulundusühingud, avaliku sektori organisatsioonid, rahvusvahelised ettevõtted jne. Tööandjaorganisatsioonide puhul kehtestatakse koodeks ühe eraldivõetava ühingu piires selle töötajatele. Võib küsida, miks on vaja näiteks äriettevõtetele koodeksit, kui nende esmane ülesanne peaks olema kasumit teenida. Sellele on kaks lihtsat põhjendust – kliendid ja töötajad. Klient on ettevõtete peamine kasumitooja. Kui ta usaldab ettevõtet ja on sellele lojaalne, siis on tööandjal lootust kestlikult tegutseda. Sama vajalikud on töötajad, eriti tänapäeva tööjõupuuduse olukorras. Kui töötajad teavad, millised on nende tööandja hoiakud ja väärtused, ning näevad, kuidas need väljenduvad juhtimises ja personalipoliitikas, on nad lojaalsemad. Mõlemal juhul on see ettevõttele ka majanduslikult kasulik. Seega ei ole tegelemine ettevõtte eetikaga ainult kulu, vaid pikemas perspektiivis võib see osutada üllatavalt tulusaks ja jätkusuutlikuks.

Teist tüüpi organisatsioonid on need, kes esindavad oma vabatahtlikult liitunud liikmete huve ja taotlevad mingi valdkonna arengut laie-

malt. Need võib üldjoontes jagada kaheks. Esimesse rühma kuuluvad organisatsioonid, mis esindavad teatud valdkonnas tegutsejaid, näiteks ettevõtjaid esindab Eesti Kaubandus-Tööstuskoda või Teenusmajanduse Koda ja mittetulundussektorit esindab Vabauhenduste Liit EMSL. Ettevõtjate katusorganisatsioonid levitavad aktiivselt vastutustundliku ja korruptsioonivaba ettevõtluse ideid.

Teine esindusorganisatsioonide tüüp on kutse- või erialaorganisatsioonid, nagu Eesti Arstide Liit või Eesti Arhitektide Liit. Erialaorganisatsioonidel on kutsetegevuses suur roll. Kui osa erialade puhul määrab riik kvalifikatsiooninõuded, s.t nõuded teadmistele ja oskustele, ning peab kutseregistrit (nt tervishoiutöötajate register Eestis¹⁴), on eetikanõuded kutseala siseasi (arstidel, õdedel, hambaarstidel ja ämmaemandatel on rahvusvaheline koodeks, mille erialaliidud on vastu või üle võtnud) ning siis määratlevad teised, näiteks audiitorkogu¹⁵ või advokatuur¹⁶, ise nii kutsekogukonna liikmeks saamise, sellest ilmajäämise kui ka eetikaootused koodeksi kaudu.

Esindusorganisatsioonid kehtestavad koodekseid ühel tegevusalal või ühes valdkonnas tegutsejatele, kes võivad praktiseerida eri tööandjate juures või eri töövõtuvormis. Vabauhenduste eetikakoodeks¹⁷ on loodud kõigi vabauhenduste jaoks, sõltumata sellest, kas tegemist on korteriühistu või toetusfondiga.

Rahvusvahelised korporatsioonid toimivad nagu tavalised organisatsioonid, kuid selle vahega, et koodeksite eetikanõuded kehtestatakse korporatsiooni emamaal ja tütaretevõtetes on kohustus neid järgida. Eestis võeti taasisesivsuse järel eetikakoodeksid sageli kasutusele esmajärjekorras rahvusvaheliste ettevõtete Eesti harukontorites.

Igal juhul kehtib reegel – organisatsiooni liikmeks olek muudab organisatsiooni koodeksi järgimise kohustuslikuks. Organisatsioonide puhul

¹⁴ <http://mveeb.sm.ee/Tervishoiutootajad/>.

¹⁵ Audiitorkogu on omavalitsuslikul põhimõttel tegutsev kutseühendus, kes korraldab arvestusala audiitortegevust era- ja avalikes huvides ning kaitseb oma liikmete kutseõigusi.

¹⁶ Eesti Advokatuur on advokaatide omavalitsuslikel põhimõtetel tegutsev kutseühendus, kes korraldab õigusteenuse osutamist era- ja avalikes huvides ning kaitseb advokaatide kutseõigusi.

¹⁷ <http://www.ngo.ee/eetikakoodeks>.

on koodeks vaid üks osa laiemast eetika juhtimise süsteemist (*ethics management system*), mis puudutab eetiliste hoiakute kujundamist. Harvard Business Schooli professor Lynn Sharp Paine on osutanud asjaolule, et vastutustundliku ja eetilise kliima kujundamine nõuab pidevat pingutust ning aja ja vahendite investeerimist (Paine 1994). Koodeksite kõrval hõlmab eetika juhtimine koolitusprogramme, eetikauditeid, eetika eest vastutajaid, juhtide pühendumist ja palju muud. Pikemalt koodeksite rolli kohta organisatsioonides saab lugeda Mari Kooskora artiklist.¹⁸

Need organisatsioonid, millega Tiiu on töö kaudu seotud, omavad tänu lepingusuhteleg normdokumente kehtestavat ja kohustavat jõudu. Nii peab Tiiu järgima oma ettevõtte käitumiskoodeksit, lähtuma siseaudiitori kutsetegevuse heast tavast ja arvestama kohtunikuna tantsuspordi käitumiskoodeksi nõudeid. Kui ta seda ei tee, on organisatsioonil võimalus kehtestada tema suhtes sanktsioone. Sellega hoiavad organisatsioonid enda ja oma liikmete mainet ning säilitavad usaldust oma valdkonna või organisatsiooni vastu.

Mida aga teha kooli kui organisatsiooniga, mille töötaja Tiiu otsekselt ei ole, kuid millega ta on seotud tänu oma lapsevanema staatusele? Kooli algatusel on välja töötatud kooli ja lapsevanema koostöö hea tava, et teadvustada kõigile osalistele kooli ootusi lapsevanemate suhtes ja, vastupidi, lapsevanemate võimalikke ootusi kooli suhtes. Koolis, kus Tiiu lapsed käivad, valitsevad järgmised arusaamad: õppimine on lapse kohustus ja mitte lapsevanema mure; lapsevanem saab last õppimises toetada; kool ei ole ainult õppimise, vaid ka hoiakute kujundamise koht, kus põhirolli mängib aktiivne suhtumine sporti ja ühiskonnaellu. Need põhimõtted on heas tavas kirjas ja nii teab Tiiu, mida kool temalt kui lapsevanemalt ootab. See võimaldab paremat koostööd ja teineteisemõistmist.

Sageli ei ole koodeksilaadsed dokumendid mõeldud rangeks kehtestamiseks, vaid mõlemapoolsete ootuste teadvustamiseks. Kooli ja lapsevanema koostöö hea tava on just niisugune. Sellel on teavitav, kommunikatiivne eesmärk.

¹⁸ Käesolevas kogumikus lk x-x.

Tiiu rollid

Sageli on inimene olukorras, kus ta ei kuulu organisatsiooni, kuid mingi tegevus või roll seab talle eetilisi ootusi. Kuidas selliseid olukordi seletada või ootusi põhjendada? Nagu öeldud, tegeleb Tiiu abikaasa aktiivselt tõukasside kasvatamisega. Kuna see on hobi kõrval ka rahvusvaheline äri, siis on oluline, et eri riikide tõuaretajad mõistaksid reegleid ühtemoodi ja saaksid üksteist usaldada. Selleks on rahvusvaheline siberi tõugu kasside assotsiatsioon loonud oma koodeksi.¹⁹ Tiiu abikaasa on selle liidu liige ja peab seega oma tegevuses juhinduma koodeksi nõuetest. Kuid Tiiu ei ole selle organisatsiooni liige. Tekib küsimus, kas tema võib kassipoegi loomapoodidele müüa, kuigi koodeks seda keelab. Kui Tiiu tegutseb abikaasa nimel ja tahab, et abikaasa maine ning usaldusväärsus püsiks, on ta kohustatud järgima koodeksi nõudeid.

Tiiu on oma igapäevatoös siseauditi osakonna juhataja rollis. Ta küll osaleb aktiivselt audiitortegevuses, kuid ta peab ka osakonda juhtima. Mõnikord tuleb Tiiul valida, kas langetada otsus audiitori või keskastme juhina. Audiitorieetika või korporatiivne koodeks talle siinkohal täpseid tegevusjuhiseid ei anna. Samasugused keerulised otsused, kas olla kohtunik või lapsevanem, peab Tiiu tegema siis, kui tema tütar osaleb tantsuvõistlustel, kus ta töötab kohtunikuna. Tiiu peab mõtestama oma rollikäitumise iga kord, kui ta müüb kassipoegi, kui peab tantsukoh-tuniku ametit, ja ka siis, kui juhib osakonda. Organisatsioonid, kes on huvitatud korrektsest rollikäitumisest, pööravad tähelepanu organisatsiooni või kutse-eeetika koolitustele: praktiliste olukordade analüüs annab oskuse õiget rolli ära tunda ja selle kohaselt käituda.

Mis on roll?

Tiiu igapäeva elu ei erine kuigi palju ükskõik millise teise aktiivse inimese elust. Sageli ei teadvustata, mis rollides ühe päeva jooksul tegutsetakse, millised on rolliootused ja kas need on koodeksites sõnastatud. Eri rol-

¹⁹ <http://www.pedigreesiberiancatassociation.com/code-of-ethics>.

lid vahelduvad päeva vältel nagu kaleidoskoop. „Meie elu on muutunud omavahel seotud rollide keeruliseks võrgustikuks ja me liigume nende rollide vahel, ilma et me selgelt teadvustaksime neid muutusi käitumises, mida eri rollid meilt nõuavad“ (Cooper 2006: 48). Niikaua kui igapäevategevuses ei teki probleeme ega konflikte, ei ole tarvis rolli määratleda või õiget koodeksit otsida. Kui aga ilmnevad arusaamatused või probleemid, on vaja mõista, miks need tekkisid ja kuidas neid lahendada.

Birgitte Poulsen (2007) on öelnud, et meie rollid muutuvad kogu aeg: pidevas identifitseerimisprotsessis me loome oma rolle ja selle kaudu institutsionaliseerime neid ka ühiskonnas ja/või organisatsioonis. Ehk siis see, kuidas me oma rollikäitumist mõtestame, muutub osaks sellest rollikäitumisest. Siinkohal on koodeksitel tähtis funktsioon rollikäitumise ühtlustamisel. Kui koodeksites ei oleks kirja pandud see, kuidas advokaat peaks oma klienti esindama, võib juhtuda, et iga advokaadibüroo annab sellele oma tähenduse.

Applbaum on osutanud, et rolli puhul tuleb aru saada moraalimõistest: „Rollid on need, mis loovad moraalseid ettekirjutusi ja mis varieeruvad olenevalt kutsealast“ (Applbaum 1999: 10). Meil on era- ja avalikud rollid. Erarollid on seotud meie eraeluga, avalikud rollid ühiskonnaeluga. Tavaliselt ei looda koodekseid erarollidele. Vajadus luua koodekseid avalikele rollidele tuleneb asjaolust, et sageli erinevad töövõi kutsealased rolliootused sellest, mida peame mõistlikuks tavaelus.

Kujutame ette olukorda, kus Tiiu osaleb kohtunikuna rahvusvahelisel tantsuvõistlusel. Võistlusest võtab osa ka tema tütre koduklubi ja veel üks Eesti klubi. Lisaks on võistlustele kohale sõitnud arvukas toetusrühm lapsevanemaid. On selge, et lapsevanemad hoiavad oma lastele ja Eesti esindajatele põialt ning väljendavad häälekalt oma poolehoidu. Tiiu peab hindama nii kaasmaalaste kui ka oma tütre sooritust. Ta on korraga ema, kohtunik ja kaasmaalane. Kui ta heidaks kõrvale kohtunikule nii vajaliku objektiivsusnõude ja hakkaks hindama kui lapsevanem või kui oma riigi esindaja, siis teda järgmistele võistlustele kohtnikuks tõenäoliselt ei kutsutaks. On kahtlane, kas ta saaks enam kohtunikuna jätkata. Seesugused avaliku ja eraelu konfliktid on üsna tavapärased. Sageli on just koodeksid need, kus kirjeldatakse võimalikke rollikonflikte ja kirjutatakse ette õige rollikäitumine.

Koodekseid luuakse eelkõige nende rollide jaoks, kus etteantud usaldus on määrava tähtsusega. Ühiskonna toimimine põhineb ka laiemalt usaldusel, kuid teatud rollide puhul on vaja usaldada mitte niivõrd konkreetset indiviidi, kuivõrd teatud rolli esindajat. Võrdleme kliendi/patsiendi usaldussuhet näiteks rätsepa, arsti või tõukassikasvatajaga. Me hakkame usaldama kindlat rätsepat, kui tema töö meile sobib. Sel juhul tuleme ta juurde tagasi ja jääme tema teenust tarbima. See usaldus ei kandu kõigile rätsepatele. Arsti puhul peame aga sageli teda ette usaldama, suhtuma temasse kui professionaali ja uskuma, et ta tegutseb meie tervise parimates huvides. Me usaldame arsti tema kui kutseesindaja rollis. Sama analoogiat võib tarvitada tõukassikasvataja puhul. Meil puudub võimalus kontrollida tõuaretust, seega peame usaldama, et tõugu on aretatud vastutustundlikult ja parimate tavade järgi. Seda usku ja usaldust aitavadki tagada kindlaksmääratud väärtused või käitumisreeglid ehk koodeksid.

Lõpetuseks eksiarvamustest

Selle peatüki lõpetuseks mõni sõna eksiarvamustest, mis levivad seoses sellega, kes koodekseid teeb ja kellele neid tehakse.

Sageli arvatakse, et eetikakoodeksid on südametunnistuse põhimõtete kirjapanek. Seda seisukohta võiks kaaluda, kui südametunnistus oleks midagi universaalset, mis on kõigil inimestel ühesugune, või kui siin oleks mingi nähtav ühisosa. Südametunnistus lubab inimestele üsna erinevaid käitumisstrateegiaid ja niikaua kui need ei lähe vastuollu kehtiva õigussüsteemiga, regulatsioone pole. Koodeksid seevastu on ettekirjutavad. Need kirjutavad ette väärtusi, mida püüelda, või käitumist, mida järgida. Eetikakoodeks ei kajasta mitte ühe indiviidi südametunnistust, vaid mingi grupi ideaale, väärtusi või käitumispõhimõtteid.

Teine eksiarvamus eetikakoodeksite sihtrühma kohta kõlab, et koodekseid luuakse ebaeetilistele inimestele. See eeldaks, et kui koodeks on vastu võetud, muudab see inimeste käitumist. Selline eeldus oleks naiivne. Eetikakoodeksid seavad käitumise ideaali ja mõjutavad nõnda hoiakuid, kuid teistsuguste hoiakute juurdumine on pikaajaline protsess ja ajahükuks on siin pigem inimpõlv. Kui kutsealal on eetikakoodeks,

ei tähenda see, et näiteks advokaadid, arstid või ametnikud on *a priori* ebaeetilised kui kingsepad, pagarid või juuksurid. Pigem viitab see nende suuremale organiseerumisastmele kutsekogukonnana.

Insenerieetika tuntud uurija Michael S. Pritchard (2006: 86) on nimetanud koodeksite loomise põhjustena vajadust väljendada ühiseid hoiakuid ja vastuseisu ebaeetilisele käitumisele, luua eetilist keskkonda, anda käitumiseks juhtnööre, arendada eetikaanalüüsi ning anda ühiskonnale signaal, et ollakse pühendunud eetikapõhimõtetele. Nende eesmärkide põhjal võib pigem öelda, et koodekseid loovad eetilised inimesed eetilistele inimestele.

Vaidlusi on tekitanud küsimus, kes peaks kellele koodekseid looma. Sageli on argumenteeritud selle poolt, et eetikanõuded peab kirja panema klient või ekspert. Seda argumenti on kasutatud diskussioonis riigikogu eetikakoodeksi üle. On arvatud, et riigikoguliikmetele peaksid koodeksi valmis kirjutama eetikud, korruptsiooni vastu võitlejad või ühiskondlikud organisatsioonid. Mõtet edasi arendades võiks küsida, kas Eesti Energia koodeksi peaksid kirja panema kõik elektritarbijad. Nii teooria kui ka praktika kinnitavad, et koodeks on mõttekas ja toimib vaid siis, kui koodeksi loojad ise on samuti selle järgijad.

Koodeks peab vastama mingi rühma reaalsele vajadusele käsitleda ja lahendada moraaliprobleeme või osutada sobivale käitumisele. Keegi ei kujutaks ette, et Eesti seadusi tuleb looma grupp välismaa spetsialiste, kes ei tunne kohalikke olusid. Inimene, kes pole kunagi kuulunud riigikokku, ei suuda ka kõige parema moraalise kujutusvõime olemasolul ette kujutada eetikadilemmasid, mida riigikoguliikme töös esineb. Sama lugu on audiitorite või mõne teise rühmaga. Luua formaalne paber loosungiga „Ole aus!“ või „Ole eetiline!“ on ebaotstarbekas. Koodeksite eesmärk käitumist reguleerivate dokumentidena sarnaneb seadustega, kuid selle vahega, et koodeksid on üldisemalt sõnastatud ja sageli ei ole nende jõustamisel sunnimeetmeid.

Eetikakoodeks ei tee imet. See ei muuda kedagi üleöö eetiliseks või heaks. Eetikakoodeksil on oma funktsioon inimeste rollikäitumise reguleerimisel, nagu on ka seadustel, tööjuhendil, tuleohutusnõuetel või sisekorraeeskirjadel. Mõistes, mida eetikakoodeksiga on võimalik saavutada ja mida mitte, ning kujundades teadlikku ja tarka koodeksi-poliitikat, võidavad sellest kõik.

Kirjandus

- Abbott, Andrew (1983). Professional Ethics. *The American Journal of Sociology*, 88(5), lk 855–885.
- Applbaum, Arthur Isak (1999). *Ethics for Adversaries. The Morality of Roles in Public and Professional Life*. Princeton: Princeton University Press.
- Callahan, Joan C. (1988). *Ethical Issues in Professional Life*. Oxford University Press.
- Cooper, Terry L. (2006). *The Responsible Administrator. An Approach to Ethics for the Administrative Role*. Jossey-Bass, Fifth ed.
- Freidson, Eliot (1994). *Professionalism Reborn. Theory, Prophecy and Policy*. Polity Press.
- Paine, Lynn Sharp (1994). Managing for Organizational Integrity. *Harvard Business Review*, March–April.
- Parve, Valdar (2005). Õpetaja kohus. *Haridus*, 1, lk 19–22.
- Poulsen, Birgitte (2007). The Question of Roles and Identities in Public Administration, *Scandinavian Political Studies*, 30(4), lk 469–490.
- Pritchard, Michael S. (2006). *Professional Integrity. Thinking Ethically*. University Press of Kansas.
- Virovere, Anu; Alas, Ruth; Liigand, Jaana (2008). *Organisatsiooni käitumine*. Külüm.

VÄÄRTUSED JA EETIKADILEMMAD PROFESSIOONIDE EETIKAKOODEKSITES

Leno Saarniit

Oma kutseala eetikakoodeksit koostama asudes tasub heita pilk nii sama valdkonna kui ka teiste professionide eetikakoodeksitele.

Oma kutseala koodeksid annavad viiteid konkreetsematele eetikadilemmadele, millega selles valdkonnas toimetajad võivad kokku puutuda. Teiste valdkondade koodeksid aga annavad ettekujutuse, mida mujal oluliseks peetakse, milliseid kokkupuutepunkte võib tekkida ja mida võiks oma kutsealal veel tähele panna.

Sissejuhatus

Professionide ehk elukutsete eetikakoodeksid tunduvad pealiskaudsel lugemisel äärmiselt sarnased tänu märksõnadele, mida kasutatakse, näiteks „asjatundlikkus“, „usaldusväärsus“, „võrdsus“, „sõltumatus“, „huvide konflikt“, „konfidentsiaalsus“ jne. Detailidesse süüvides on aga võimalik märgata erinevusi: pealtnäha sarnase väärtuse taga peitub elukutse iseloom ja omapära. Et näidata erinevusi samalaadse pealispinna all, võtan siinses artiklis vaatluse alla Eesti viie kutseühenduse kehtestatud eetikakoodeksid:

1. Eesti Advokatuuri eetikakoodeks, vastu võetud Eesti Advokatuuri üldkogu otsusega nr 5, 08.04.1999 (viimati muudetud 01.03.2013);¹

¹ Täistekst käesolevas kogumikus Lisas 3 lk X-x

2. Eesti ajakirjanduseetika koodeks, heaks kiidetud Eesti Ajalehtede Liidu üldkoosolekul 29.01.1998;²
3. ametniku eetikakoodeks, heaks kiidetud ametnikueetika nõukogu koosolekul 11.03.2015;³
4. Eesti arstietika koodeks, vastu võetud Eesti Arstide Liidu üldkogu otsusega 2008. a;⁴
5. Eesti õpetajaeetika koodeks, kinnitatud Eesti Õpetajate Liidu poolt 02.05.2005.⁵

Peamisi analüüsiobjekte on koodeksitesse kaasatud väärtused ja olukorrad, milles nähakse võimalikke eetikaprobleeme. Samalaadseid teemasid on mitu. Osa neist on seotud professioni enda tunnustega, nagu asjatundlikkuse, vastutuse ja sotsiaalse vajaduse rõhutamine. Selle poolest ongi kutse-eetika koodeksid kõige sarnasemad. Suurimad variatsioonid on aga kolmes aspektis: selles, kuidas professionid näevad oma suhteid teiste osalistega ning mil moel tõlgendatakse sõltumatuse väärtust ja avatuse-konfidentsiaalsuse skaala väärtusi. Järgnevalt toon välja peamised sarnasused-erinevused, analüüsin konteksti, mis mõjutab väärtuste tõlgendamist, ning esitan näiteid väärtuste omavaheliste seoste kohta.

Sarnased väärtused erinevas kontekstis

Kuigi igal kutsel on oma identiteet, mis väljendub koodeksites toodud väärtustes ja põhimõtetes, on neis olulisi sarnasusi. Lühidalt: nende kutsete esindajate puhul hinnatakse samu omadusi. Siia rühma kuuluvad sellised väärtused nagu usaldusväarsus, asjatundlikkus, vastutus (-tundlikkus), ausus ja võrdsus. Kuigi need alusväärtused on üldiselt sarnased, on loomulikult teatud erinevusi selles, kuidas neid selgitatakse ja näitlikustatakse ning kui tähtis on konkreetne väärtus mingil kutsealal.

² Täistekst käesolevas kogumikus Lisas 3 lk X-x

³ Täistekst käesolevas kogumikus Lisas 3 lk X-x

⁴ Täistekst käesolevas kogumikus Lisas 3 lk X-x

⁵ Täistekst käesolevas kogumikus Lisas 3 lk X-x

Seda ühisnimetajate kogumit on lihtne põhjendada kutse ehk profesiooni peamiste tunnuste abil.

Professioonide üks alustunnuseid on spetsialiseeritud teoreetiline teadmine, sellest lähtuv formaliseeritud haridus ja kompetentsi kontroll. Seega on asjatundlikkus kui kutsele omaste teadmiste ja oskuste kogum kutse-etiika koodeksites tähtis väärtus. Näiteks advokatuuri etikakoodeksis viidatakse kohustusele olla kursis õigusaktide ja kohtupraktikaga (§ 14.26) ning arstide etikakoodeksis kohustusele kasutada ainult teaduslikult põhjendatud diagnoosimis- ja ravimeetodeid (II.6). Samuti kuulub selle väärtuse alla enesetäiendamine: nende valdkondade teadmised-oskused arenevad pidevalt edasi, mistõttu asjatundlikkuse säilitamiseks on vajalik elukestev õpe. Sellele viitavad näiteks advokatuuri (§ 14.2), arstide (III.1), ametnike (asjatundlikkuse põhiväärtuse printsiibid) ja õpetajate etikakoodeksid (III). Asjatundlikkuse puhul on tegemist ühest küljest kutseala kvaliteedi kaitsega (s.t meie ühenduse liikmed pakuvad parimat teenust), kuid teisalt võib asjatundlikkuse nõuet vaadata kui kliendi kaitset: kui kliendi (ja laiemas plaanis ühiskonna) usaldus on tähtis, siis tuleks tagada, et pakutav teenus vastab parimatele oskustele ning teadmistele.

Arvestades professionaali erialateadmisi ja -oskusi, mida kliendil tavaliselt ei ole ning mille kõiki nüansse ei pruugi klient taibata, puudub nende kahe osalise vahel võimutasakaal. Professionaal tunneb oma valdkonda palju paremini ning hea teenuse saamiseks peab klient teda usaldama, lootes, et ta on pädev ja vastutustundlik ametikandja, kes ei kuritarvita oma võimu. Võimu kuritarvitamise võimalusi on igal kutsealal aga palju: ametnikud saavad teha või mõjutada riigihangete otsuseid, mis toovad kasu neile endile või nende pereliikmetele, kuid kahju teistele ettevõtetele; arstidel on võimalik soovitada patsiendile ravimeid, mille tootja on ettevõtte, millega neil on boonusekokkulepe; ajakirjanikud saavad näidata uudisloo üht osalist paremas või halvemas valguses, lähtudes enda huvidest.

Seetõttu on vaja tähtsustada aususe, usaldusväärsuse ja vastutustundlikkuse väärtust ning omada kontrolli nende järgimise üle. Jällegi saab tuua seose profesiooni ühe põhitunnuse, eneseregulatsiooniga, mis väljendub valdkonna kontrollis ja tegutsemise autonoomias.

Neist viiest kutsest vastavad sellele tunnusele kõige selgemalt advokaadid, kelle kutseühing on autonoomne ning omab kontrolli liikmeskonna üle (keda liikmeks võtta või keda välja visata). Kuigi teistes kutsetes on selline kontrollivõimalus piiratum, on ausus, usaldusväarsus ja vastutustundlikkus siiski väärtustena eetikakoodeksitesse kaasatud. Näiteks rõhutavad usaldusväarsust advokaadid (kes nimetasid seda põhiväärtuste seas esimesena), arstid, ametnikud ja õpetajad (need kolm muu hulgas seoses tähelepanu juhtimisega usaldusväarsust kahjustavale tegevusele). Vastutustundlikkust aga nimetavad kõik viis eetikakoodeksit erinevas kontekstis: ajakirjanduseetikas on vastutustundlikkus seostatud teabe korrektsuse ja avalikkuse vajadusega seda infot teada (1.4–5), arstide puhul on see seostatud abi andmisest keeldumise ja selle tagajärgedega (II.5), ametnike töös aga otsuste mõju teadvustamisega (inimesekeskuse põhiväärtuse printsiibid) jne. Ausus on kõige selgemalt nimetatud advokatuuri (üks põhiväärtusi ja § 9.1) ning ametniku eetikakoodeksis (preambulis).

See väärtuste kolmik on eriti oluline, arvestades olukorda, kus professione võib lugeda mõneti monopolideks: nad otsustavad, kes saab selles valdkonnas tegutseda, kes võib end arsti või vandeadvokaadi tiitliga nimetada ning mis standarditele vastavat teenust pakutakse. Ehk jällegi on kaalukauss professioni poole kaldu. Loomulikult on see monopoli staatus piiratud: näiteks arstide eetikakoodeksisse on sisse kirjutatud patsiendi õigus küsida teise arsti arvamust (II.3), samuti saab iga patsient alternatiivmeditsiini poole pöörduda ning advokaati on alati võimalik valida mitme pakkuja hulgast. Siiski on sellel näilisel valikuvabadusel teatud piirid: isegi meditsiini kõige laiemal tasandil ehk perearstide seas on valikuvabadus väiksemates omavalitsustes piiratud, kuna teenusepakkujaid on sageli ainult üks. Samas on peaaegu võimatu valida endale sobivat ametnikku või kui näiteks õpetaja ei meeldi, võib ainus võimalus olla kooli vahetada, kuid see on väikestes omavalitsustes siiski raskendatud. Seega on professioni sisemine kontroll oma esindajate pädevuse, usaldusväarsuse ja vastutuse üle kriitilise tähtsusega.

Kolmas oluline professioni tunnus on ühiskonna teenimise rõhutamine. Seda teeb enamik professione, pakkudes vajalikku teenust, olgu selleks teabe vahendamine, arstiabi või õigusnõuanne. Näiteks ajakirjan-

duseetika koodeks viitab kõige selgemini ajakirjanduse rollile ühiskonnas ehk „avalikkuse õigusele saada tõest, ausat ja igakülget teavet ühiskonnas toimuva kohta“ ning ajakirjanduse kohustusele „kriitiliselt jälgida poliitilise ja majandusliku võimu teostamist“ (1.2). Ametnikud on siin veidi teistsuguses positsioonis, sest nende töö tervikuna on suunatud ühiselu korraldamisele, analüüsides olukorda, valmistades ette reegleid ning jõustades neid.

Üks viise, kuidas ühiskonna teenimise aspekt võib kutse-eetikas väljenduda, on kogukonnale vajalike väärtuste rõhutamine. Lühidalt: kutse esindaja on osa ühiskonnast ja järgib sellele omaseid käitumisreegleid. Näiteks on kõigis koodeksites rõhutatud võrdsust – väärtust, mis on sätestatud alusprintsipiina Eesti põhiseaduse §-s 12, kus diskrimineerimise alustena on nimetatud rahvust, rassi, sugu, usutunnistust jne. Ka neis viies kutse-eetika koodeksis võtab see väärtus põhiseadusega üpris sarnase kuju: kutse esindaja peab suhtuma klientidesse (ükskõik, kas see on patsient, õpilane vms) võrdselt, ilma et kliendi usu-, rahvus-, poliitilised või muud tunnused mõjutaks kohustuste täitmist (nt arstide eetikakoodeksis p 1.4, ametnike eetikakoodeksis erapooletuse põhi-väärtus, advokaatide eetikakoodeksis § 14.1). Taas on siin kutsete vahel väiksemaid erinevusi. Ajakirjanduseetika koodeksis tuuakse välja, et ära tuleb kuulata kõik osalised (4.2) ning rahvusele, rassile, religioos- sele või poliitilisele kuuluvusele ei ole sobilik tähelepanu juhtida, kui sel pole uudisväärtust (4.3). Õpetajate eetikakoodeksis on aga võrdsus kui väärtus sõnastatud väarikuse (s.t kõik inimesed on väarikuselt võrdsed, olenemata soost, päritolust jne) ning õigluse mõiste abil (diskrimineerimise vältimine).

Peale võrdsuse väljendub laiem ühiskondlik perspektiiv seaduslikkuse nimetamises neljas koodeksis. Seaduslikkusele kui väärtusele viitamine ongi selge näide selle kohta, kuidas ühe väärtuse tähtsus võib selgelt erineda eri kutsete kontekstis. Kui neist kahe elukutse, ametnike ja advokaatide puhul on seaduslikkuse kui väärtuse nimetamine mõistetav ning igati loomulik, olles kutsetegevuse fookus, siis arstide ja ajakirjani- ke korral ehk mitte nii selge. Arstide eetikakoodeksis on seaduslikkuse aspekt seotud konfidentsiaalsuse põhimõttega: seadus määratleb selgelt, millisel juhul ja kellele tohib patsiendi raviga seonduvat teavet edas-

tada (II.9). Ajakirjanduseetika koodeksis on seaduslikkus seotud pigem demokraatliku ühiskonna toimimise alustega (kommunikatsioonivabadus kui eeldus ja vahend, p 1.1) ning eeldusel, et kehtivaid seadusi täidetakse, ei tohi ajakirjandust kuidagi piirata (1.3).

Väärtuste erinevused

Peale väärtuste üldise sarnasuse on nimetatud eetikakoodeksites väärtusi, mis on selgelt kontekstispetsiifilised. Seega on käitumis põhimõtted seotud elukutsele omaste olukordadega või on õige-vale käitumise piirid kutsealati väga erinevad. Kõige suuremaid erinevusi võib leida eelkõige kolmes aspektis, mida kõik koodeksid ühel või teisel viisil puudutavad:

- suhted teiste osalistega, nt kliendid, kolleegid, aga ka see, kuidas positioneeritakse end ühiskonnas laiemalt;
- sõltumatus käsitlus: sõltumatus välismõjutajatest, huvide konflikt ja isiklikud veendumused;
- avatuse ja konfidentsiaalsuse tasakaal kutsetegevuses.

1. Suhted teiste osalistega

Ükski profession ei tegutse isoleeritult. Kitsam viis end identifitseerida on suhete kaudu klientide ja kolleegidega: mõlemad võivad olla eetiliste konfliktide allikaks. Peale selle saab iga elukutse näidata end osana ühiskonnast: mis funktsiooni see kutse täidab ja kuidas ühiskonda panustab. Seega annavad eetikakoodeksites selgitatud osalised aimu sellest, millisen profession end näeb.

Klient kui peamine suhtluspartner on elukutsete puhul üks huvitavamaid kontseptsioone. See, keda üldse kliendi kategooriasse paigutada ja millist mõistet kasutada, on kutseti erinev. Ainsana kasutavad kliendi terminit advokaadid, samas kui teised koodeksid tarvitavad muid mõisteid. Õpetajate eetikakoodeksis rõhutatakse eelkõige õppijat ja õpilast, kuid ka lastevanemaid (III). Arstide jaoks on primaarne suhe patsiendiga (II). Ametniku eetikakoodeksis on vaheldumisi inimese,

ühiskonna ja riigi mõisted. Ajakirjanikud kasutavad avalikkuse mõistet. Ükskõik millist terminit eelistada, on kliendisuhetes hulk sarnasusi: elukutse esindaja peab käituma kliendi huvides, tagama usaldusliku suhte ja konfidentsiaalsuse, andma igakülgset teavet jne. Lühidalt: eetikakoodeksid annavad lubaduse, millist teenust võivad kliendid teatud kutse esindajatega suheldes oodata. Näiteks advokaat vastutab selle eest, et saavutab kliendile parima võimaliku lahenduse, ja loobub ülesandest, kui seda ei ole võimalik saavutada (§ 12.3) või kui esineb huvide konflikt (§ 13.1); arst peab osutama arstiabi, „austades patsiendi inimväärikust, autonoomiat ja heaolu“ (I.2); õpetajate eetikakoodeksis lubatakse õpilasi kohelda õiglaselt, võttes arvesse nende isikupära, püüdes mõista nende tegutsemismotiive ja tunnustades nende pingutusi (III). Nendel kolmel kutsealal on kõige selgemalt esiplaanil suhe konkreetse inimesega.

Termin „klient“ ei väljenda suhte sisu siiski kõige paremini: tegemist ei ole enamasti lihtsalt teenuse osutamisega, kus üks osaline peab pakkuma täpselt seda, mida teine soovib. Professioonidel on mõneti paternalistlik iseloom, justkui öeldaks: „Usalda meid, me teame, mis on sulle parim.“ Kõigi viie kutse puhul saab rääkida olukorrast, kus professiooni esindaja ütleb õige või parima lahenduse ette: arst soovib töhusaimat ravimit; õpetaja õpetab selle metoodika järgi, mis tema arvates aitab teadmisi võimalikult hästi edasi anda; advokaat soovib lahendusi, mis aitavad kõige paremini tagada kliendi soovitud tulemuse, või loobub ülesande vastuvõtmisest, kui selle täitmine ei ole võimalik või seaduslik; ametnik ütleb, milline lahendus on seadusi arvestades tõenäoline või millised on kaasnevad õigused ja kohustused. Samas on peaaegu kõigi kutsete puhul võimalik kliendi autonoomia: jurist peab lähtuma kliendi tehtud otsustest (näiteks esindusviiside valikul § 8.2, menetluse alustamise kohta § 14.2¹ või kriminaalmenetluses kliendi positsioonist süü aspektis § 19.3), patsient võib küsida teist arvamust (II.3), lugeja saab otsustada, millise osalise versiooni ajakirjandusest uskuda. Seetõttu on eetikakoodeksites märgata püüdu leida tasakaal paternalismi ja kliendi autonoomia vahel.

Õpetajakutse on paternalismi-autonoomia perspektiivist huvitav tänu kolmnurksele kliendisuhetele (õpetaja-õpilane-lapsevanem) ning muutuvale ühiskondlikule arusaamale. Õpetaja-õpilase suhet on ajaloo-

liselt nähtud ühepoolsemana, kui seda tänapäeval mõistetakse. Õpetaja on olnud justkui see, kes suunab veel arenemata inimese õigele teele ja kujundab temast isiksuse. Tugevat paternalistlikku joont võib märgata ka õpetajate eetikakoodeksis, kus viidatakse õpilase arengu ja väärtushinnangute mõjutamisele, sekkumisele ahistamise tõkestamiseks, õigusele otsustada õpetamise üle jne. Kuid eetikakoodeksis peituv teine käsitlus viitab õpilasele kui isikupärasele indiviidile, kelle mõtteviisi tuleb püüda mõista ja selle järgi ka õpet kohandada. Lühidalt: õpetaja peab lähtuma sellest, mis on õpilasele parim. Õpetaja-õpilase suhte kõrval on tänapäeva maailmas muutunud tähtsaks ka õpetaja-lapsevanema suhe, mida nähakse üha enam partnerlussuhtena, mitte ainult teenusena, mida üks osaline teisele osutab. Esimese variandi puhul võib õpetaja olla lapsevanemale partner õpilase annete arendamisel ja võimalikult hea lähtepositsiooni loomisel. Teise variandi puhul võib õpetaja aga sattuda olukorda, kus ta on sunnitud tegema lapsevanemate tegemata tööd (näiteks käitumisreeglite, kommete või harjumuste kujundamisel) või pidevalt võitlema elementaarselt viisaka käitumise nimel, kui õpilasele on kodust kaasa antud suhtumine stiilis „Õpetaja on loll“.

Kuid kliendisuhete puhul on kaks teistest eristuvat kutset: esiteks ajakirjanikud ja nende suhe teabeallikaga ning teiseks ametnikud ja nende suhe inimese-ühiskonna-riigiga. Nende kahe puhul võib suhe konkreetse inimesega muutuda abstraktsemaks. Ajakirjanikel on kõige tihedamad suhted eelkõige kahe osalisega, kellest vaid üht – avalikkust – võib lugeda kliendiks. Siinkohal (nagu teistegi kutsete puhul) on ajakirjanikel paternalistlik roll: nemad otsustavad, milline on avalikkuse vajadus infot teada, kas selle teabe avalikustamine tekitab kellelegi põhjendamatuid kannatusi, kas ja kuidas identifitseerida õnnetuste ning õigusrikkumiste osalisi jne. Nagu eespool öeldud, on raske märgata selle kutse puhul õpetajatele, advokaatidele ja arstidele omast konkreetset kliendisuhet; „lugeja“ või „avalikkus“ on pigem anonüümne mass.

Teine tähtis suhtluspartner – teabeallikas – on aga kliendi kategoorias veidi vastuoluline. Ühest küljest on ajakirjanikul infoallikaga seoses hulk kohustusi, mis sarnanevad teiste kutsete kliendisuhetega, näiteks (meediaga suhtlemise) tagajärgede selgitamine, lubadustest kinnipidamine ja allikate konfidentsiaalsuse kaitse (3.2–4). Samas on raske vaadelda

teabeallikat ajakirjaniku kliendina, kui soovivat teenus, teave, tuleb allikalt ning ajakirjanik soovib seda tarbida. Tavapärasest erinevale suhtele viitab ka ajakirjaniku kohustus teabeallikaga suheldes end tutvustada ja teatada, milleks tal infot üldse vaja on (3.1); initsiatiiv on selgelt ajakirjaniku käes. Veel peavad ajakirjanik ja toimetus teabe tõesust ning allika usaldusväärsust kontrollima (3.5), samas kui näiteks advokaatidel sellist kohustust kliendilt pärit info suhtes pole (§ 14.5). Seejuures ei saa ajakirjaniku teabeallikat ühtegi teise kategooriasse paigutada, ei kolleegiks ega ühiskonnaks laiemalt.

Teiseks erandiks on ametnikud. Esiteks puudub selge kontseptsioon, kes on klient. Näiteks võib tuua klassikalise küsimuse: kes on vangla klient? On see karistust kandev isik, kes vajab muu hulgas rehabiliteerimist, et vabadasse naasta, või hoopis kodanik, kes vajab kaitset reegleid rikkuva indiviidi eest? Vastusest olenevalt võib mõistel „klienditeenindus“ olla hoopis erinev tähendus. Lisaks on veel hulk olukordi, kus näiteks ametnikel on konkreetne kokkupuude ühe inimese või ettevõttega, kuid laiemaks kasusaajaks ehk kliendiks võib lugeda ühe piirkonna või isegi terve riigi elanikke. Näiteks kui politseiametnik kõrvaldab joobes isiku liiklusest või keskkonnainspektor teeb ettekirjutuse keskkonnareostuse likvideerimiseks, on kasusaajateks liiklejad üldiselt või piirkonna elanikud ja ettevõtted. Samas on teenuseid, kus kliendiks ongi konkreetne inimene (nt sotsiaalteenused, mis on suunatud konkreetsele inimesele või perekonnale). Järelikult see, kes on „klient“, sõltub olukorrast.

Teiseks on ametnike töös erinev arusaam kliendi autonoomiast: nende tehtud ettekirjutused ning otsused muutuvad inimestele ja ettevõtetele kohustuslikuks (trahvid, kohustus midagi teha või mitte teha jne), kuigi loomulikult saab neid teatud piirides vaidlustada (nt halduskohtumenetluse kaudu). Kliendi valikuvõimaluse asemel on aga ametnike kaalutusõigus, kus ametnikel on võimalus valida seaduses ettenähtud piirides eri lahenduskäikude vahel (nt rahatrahvide vahemikud). Seega, võrreldes teiste elukutsetega on ametnike töös rohkem paternalismi ja vähem kliendi autonoomiat.

Kollegiaalsus käsitleb sama kutseala esindajate suhteid ja viie käsitletava professiooni eetikakoodeksites on see erinevalt esile toodud. Peaagu üldse ei ole seda teemat puudutatud ajakirjanduseetika koodeksis: aja-

kirjaniku kõrval küll mainitakse toimetust ja ajakirjandusorganisatsiooni, kuid ajakirjanike omavahelisi suhteid ei reguleerita. Ülejäänud neljas koodeksis on kollegiaalsuse põhimõtte tunduvalt olulisem (ametniku eetikakoodeksis veidi vähem). Kõige üldisemalt kasutatakse kolleegide suhete kirjeldamiseks selliseid märksõnu nagu „austus“, „lojaalsus“, „solidaarsus“, „usaldus“ jne. Konkreetsemalt saab aga esile tuua kolm peamist viisi kollegiaalsuse käsitlemiseks:

1. **Kolleeg kui õpetaja:** selline vaatenurk on kõige selgemalt esindatud advokaatide ja arstide eetikakoodeksites. Näiteks advokaatide puhul on selgelt välja toodud vanem kolleeg kui õpetaja kutseeetika dilemmade korral (§ 1.3, aga ka § 10), samas kui arstide puhul on välja toodud õpetajatesse austuse ja tänuga suhtumine (IV.1). Nõrgemalt on samalad kohustus sõnastatud õpetajate eetikakoodeksis, kus öeldakse, et võimaluse korral õpetaja toetab ja nõustab kolleege (III).
2. **Kollegiaalsus kui koostöö kolleegidega:** see käsitlus on võrreldes teiste professionidega tähtsaim arstide eetikakoodeksis, kus on välja toodud kohustus pidada nõu kolleegidega ebaselgete juhtumite puhul (II.1, IV.3) ning vajaduse korral otsustada küsimus konsiiliumis (IV.4). Ametnike ja õpetajate puhul öeldakse lihtsalt, et nad „teevad koostööd“, advokaatide kirjeldamiseks kasutatakse aga selliseid omadussõnu nagu „abivalmis“ ja „koostööaldis“ (§ 24.1). Samas vastanduvad advokaadid kollegiaalsuse aspektis kõigile teistele professionidele oma käsitluses „kolleeg kui konkurent“, mistõttu on koostöö aspekti kõrval kaasatud eetikakoodeksisse (§ 7) kõlvatu võistluse teema.
3. **Kollegiaalsus kui professioni maine hoidmine:** see on kõige laiem kategooria kõigis neljas koodeksis, mida saab omakorda jagada kolmeks rühmaks. Kõige üldisem neist on lihtsalt „hea maine säilitamine“, mis on mainitud advokaatide (§ 9.1) ja ametnike eetikakoodeksis (usaldusväarsuse alaprindis). Teise rühma võib kokku võtta märksõnaga „lahkarvamuste lahendamine“: arstid (IV.5, IV.2), advokaadid (§ 24.4) ja õpetajad (III) toovad selgelt esile, et ajakirjanduses, avalikkuses või klientide ees kolleege ei arvustata. Kõige üksikasjalikumalt on see tegevus sätestatud

advokatuuri eetikakoodeksis, kus lahkkelisid peaks lahendama esmajoones pooltevahelisel kokkuleppel, vajaduse korral advokatuuri juhatuse või aukohtu kaasabil (§ 24.2) ning alles viimasel võimalusel õiguskaitsevahendite kaudu (§ 24.3). Ametnike eetikakoodeksis ei ole lahkarmuste lahendamist käsitletud. Kolmas teema on „vilepühimine“ ehk küsimus, mida teha, kui märgatakse kolleegi valet käitumist. Sellised juhtumid on reguleeritud kolmes koodeksis – arstide, õpetajate ja ametnike puhul. Kahes viimasel on sõnastus kõige üldisem: nõutakse lihtsalt sekkumist (õpetajad) või tähelepanu juhtimist (ametnikud), kuid ei täpsustata, kuidas. Arstide puhul on tegevus selgem (IV.6): rääkida kolleegiga, pakuda abi ja vajaduse korral pöörduda eksinud arsti ülemuse või arstide liidu eestseisuse poole.

Peale klientide ja kolleegide saab kõigil kutsealadel välja tuua muid osalisi. Näiteks võib esile tuua enda positsioneerimise seoses ühiskonnaga laiemalt, mis on kõige tugevam ajakirjanduse ja ametnike puhul: mõlemas koodeksis teadvustatakse selgelt kõige laiemat ühiskondlikku perspektiivi ehk kutse tähtsust ühiskonna ning riigi säilimisel. Sotsiaalse perspektiivi teadvustamine on olemas ka õpetajaetika koodeksis: seda mainitakse küll kui osalemist „inimväärse ühiskonna kujundamises“, ent nähakse pigem seoses õpilase harimisega ühiskonnas toimetulekuks (III). Arstieetika koodeksis on ühiskondlik perspektiiv suhteliselt varjatud, võib isegi öelda, et sekundaarne, kuna koodeks ütleb selgelt, et patsiendi huvid on alati eelistatud võrreldes teadus- ja ühiskonna huvidega (II.7), kuid erandi võib leida näiteks reeglis, mis puudutab patsiendi tervise mõju teistele inimestele (II.9). Advokaatide puhul on kõige üldisem kategooria suhted avalikkusega, kuid sellest tähtsamana on esile toodud kohus kui oluline osaline ja advokaadi käitumine kohtumenetluses.

2. Sõltumatus

Järgmine läbiv teema on viie professiooni eetikakoodeksites „sõltumatus“, millega võib kokku võtta sellised mõisted nagu „iseseisvus“, „neutraalsus“, „erapooletus“ ja „objektiivsus“. Selle käsitlemisel on kolm põhisuunda. Esiteks võib sõltumatust vaadelda kui rippumatust välismõjutajatest, nt olukordades, kus mõni inimene, organisatsioon, ettevõtte või muu osaline proovib mõjutada ametitegevust või otsuseid. Ülejäänud kaks suunda on seotud professionaali era- ja avalike rollide eristamisega: kutseala esindajad ei ole ainult arstid, advokaadid või õpetajad, vaid ka tavainimesed, kellel on oma (majanduslikud) huvid ja maailmavaade. Seega, teiseks saab sõltumatust vaadelda kui sõltumatust huvide konfliktist või isiklikest huvidest, ning kolmandaks, isiklike veendumuste rolli kaudu ametiotsuste tegemisel. Professionid erinevad märkimisväärselt selle poolest, millisele neist kolmest käsitlusest keskendutakse või kui tähtis üldse on sõltumatuse teema mingi kutseala jaoks. Näiteks võrreldes ülejäänud nelja koodeksiga on õpetajate eetikakoodeksis sõltumatuse teema vähetahtis ja piirdub ainult isiklike veendumuste aspektiga, samas kui huvide konflikti ning sõltumatust välismõjutajatest sisuliselt ei käsitleta. Seevastu arstide puhul on just isiklike veendumuste teema täiesti puudu, samas kui ülejäänud kaks on käsitletud, kuigi nõrgemalt kui advokaatidel ja ametnikel.

Sõltumatus kui rippumatus välismõjutajatest (nt teised organisatsioonid, inimesed) on kõige selgemalt määratletud advokaatidel, arstidel ja ajakirjanikel. Teiste isikute või organisatsioonide poolse mõjutamisele allumise aspekt on kõige selgemalt esile toodud advokaatidel, veidi nõrgemalt ajakirjanikel. Advokaatide eetikakoodeksis on sees mõjutamisele allumise keeld, sh on eraldi mainitud avalikku arvamust, riigivõimu, ametiisikuid, aga ka advokaadi enda erakondlikku kuuluvust (§ 4.2). Ametnike eetikakoodeksis seda valdkonda eriti ei käsitleta, kuna nende töö keskendub juba oma olemuselt koostööle ja kaasamisele ning on seega mõjutamisele avatud, mis väljendub eriti hästi avatuse aspektis (vt järgmine alapeatükk). Õpetajate eetikakoodeksis ei vaadelda sõltumatust välismõjutajatest üldse, kui väga üldine viide hindamise objektiivsusele ja hinnangute erapooletusele välja arvata (II). Ülejäänud kolm profes-

siooni on aga oma käsitlustes sarnasemad, kuigi konkreetsed näited on taas kontekstitudlikud.

Huvitav näide on reklaamiküsimuse kahene käsitlus: osalemine reklaamis vs. enda tegevuse reklaamimine. Arstieetikas seisneb see ravi-meetodite jms kommertsreklaami keelus viitega arsti ameti ja isiku autoriteedi ning usaldusväarsuse ärakasutamisele (III.8). Ajakirjanike puhul on pigem tegemist reklaami ja ajakirjandusteksti eristamisega (6.1), oma nime all kommertstekstide kirjutamisega (6.2) jms. Lisaks käsitletakse advokaatide (§ 6.1) ja arstide (III.7) puhul enda töö reklaamimist, millele on sätestatud soovituslikud piirangud.

Sõltumatuse käsitlemine huvide konflikti kaudu on olemas neljas koodeksis (v.a õpetajad), kuid seda nähakse eri olukordades. Kingituste, soodustuste ja teenete aspekt on olemas ametnike (erapooletuse ja usaldusväarsuse väärtused) ning ajakirjanike (2.1) eetikakoodeksites, olles mõlemas seotud usaldusväarsuse ja erapooletuse väärtustega. Advokaatide (§ 8.1) ja arstide (II.7) puhul on aga huvide konflikt kõige otsesemalt seotud kliendi/patsiendi huvide eelistamisega kõigile teistele huvidele (sh advokaadi/arsti enda huvidele), millega advokaatidel näiteks kaasneb keeld esindada ühes ja samas asjas kaht vastuoluliste huvidega klienti (§ 13.1–2). Kõigis koodeksites käsitletakse teabe kasutamist ja sellega seonduvaid huvide konflikte, kuid põhjalikumalt vaadeldakse seda küsimust järgmises alapeatükis.

Viimane sõltumatuse aspekt on see, kas ja kuidas on koodeksites käsitletud kutseala esindajate isiklikke veendumusi ametikohustuste täitmisel. Kõige rohkem on isiklikke töökspidamisi rõhutatud õpetajate ja ajakirjanike kutsetöös, sealjuures on koodeksites selgelt sõnastatud, et õpetajaid (II) ja ajakirjanikke (2.4) ei saa kohustada millekski, mis läheb nende töökspidamisega vastuollu. Järelikult on isiklikud väärtushinnangud kutsega võrreldes tähtsamad.

Isiklike väärtushinnangute roll on suur advokaatide puhul, kuid see käsitlus on veidi vastuoluline. Ühest küljest öeldakse, et kuigi advokaat tohib kuuluda erakonda ja MTÜsse, ei tohi ta õigusabi andmisel lähtuda poliitilistest, usulistest, maailmavaatelistest või muudest veendumustest ja erakondlikust kuuluvusest (§ 4.3); samas tuleb ametiülesannete täitmisel lähtuda muu hulgas oma südametunnistusest (§ 8.2).

Ametnike töös on aga isiklike veendumuste aspekti käsitletud ainult ühest vaatenurgast – isikliku arvamuse avaldamisena tööküsimustes (usaldusväarsuse üks põhimõtteid), samas kui ülejäänud aspektid, nt isikliku suhtumise võimalik mõju poliitika kujundamisele ning seaduste rakendamisele, on jäänud käsitlemata ning rõhuasetus on jällegi kaasamisel ja avatusel. Arstieetikas see käsitlus õigupoolest puudub: ainus viide isikliku ja kogukonna arvamuse erinevustele on seotud konsiiliumis tehtud otsuse ülimuslikkusega (IV.4), kuid isegi siis on tegemist pigem isikliku professionaalse arvamusega, mitte eraeluliste arusaamadega. Lisaks võib kaudsema seose leida isiklike veendumuste ja võrdsuse kui väärtuse vahel, kus kõigi kutsealade esindajatele on kehtestatud keeld eristada kliente nende soo, religiooni vms järgi. Kuigi seda pole otseselt üheski koodeksis välja öeldud, on võrdsus kui väärtus kutseala jaoks tähtsam kui isiklikud veendumused.

3. Avatus ja konfidentsiaalsus

Siinses artiklis analüüsitavatest väärtustest viimased on „avatus“ ja „konfidentsiaalsus“. Neid võib vaadelda ühel skaalal olevana: ühes otsas on „avatus“, nt teabe avalikustamine ja avatus ühiskonna mõjudele, teises otsas aga „tegevuse salastatus“ kliendi usalduse saavutamiseks ja huvide kaitsmiseks ning „info kättesaadavus“ väga piiratud hulga inimestele. Kuigi kõigi professionide eetikakoodeksites on elemente, mis viitavad mõlemale skaala otspunktile, on ajakirjanike ja ametnike töös avatust tunduvalt rohkem kui advokaatide ning arstide töös. Teabe avalikustamine, hinnangute läbipaistvus ja kaasamine (ametnike puhul huvirühmade kaasamine; ajakirjanduses kõigi osaliste ärakuulamine) on riigi elu korraldamise ning ajakirjanduse usaldusväarsuse tagatis. Samas on näiteks arstide ja advokaatide puhul olukord vastupidine: usaldusliku suhte aluseks on hoopis teadmine, et patsiendi või kliendi räägitu jääbki ainult arsti või advokaadi teada ning seda ei avaldata kõrvalistele pooltele. Seega, kui kahe esimese elukutse puhul on reeglits teabe avalikustamine teatud piirangutega, siis kahe viimase puhul on reeglits info salastatus mõne erandiga. Õpetajate elukutses on võrdselt märgata mõle-

mat: mainitakse nii usaldatud saladuste hoidmist ning õpilase eraelu ja isiku taktitundelist kohtlemist kui ka probleemide avameelset arutamist ja panustamist ühiskonna kujundamisse.

Nagu öeldud, on avatumate elukutsete eetikakoodeksites märgata teabe kasutamise ja juurdepääsuga seotud piiranguid, samuti nagu suletumate elukutsete koodeksites on olukordi, kus seadus nõuab info avalikustamist. Näiteks on ajakirjanduse ja riigi toimimise puhul üks põhiküsimusi, kuidas tagada teabe avalikkus, austades ühtlasi isikute eraelu kaitset ning takistades info kasutamist ainult erahuvides. Mõlemas eetikakoodeksis on välja toodud piirangud, kuidas teabega ümber käia: ametnike eetikakoodeksis on keeld kasutada infot erahuvides (usaldusväarsuse põhimõte); ajakirjanikele on kehtestatud veidi kitsam piirang seoses rahandus- ja majandusteabe kasutamise ning eraviisilise levitamisega (2.2). Samuti kehtivad samalaadsed piirangud seoses isikute privaatsuse kaitsega: ametnike eetikakoodeksi põhimõtted (avatuse ja koostöö väärtuse kaudu) on veidi üldisemad, nõudes üldiselt seaduses kehtestatud piirangute järgimist ning isikute privaatsuse austamist; ajakirjanikele on eetikakoodeksis kehtestatud täpsemad piirangud, puudutades sealjuures delikaatseid teemasid, nagu laste kasutamine teabeallikana (3.6), hooldusõiguse küsimused (4.7), õigusrikkumiste asjaosaliste identifitseerimine (4.8), enesetapud (4.5) jne.

Arstide ja advokaatide puhul on sarnased piirangud ning keelud pigem eetikakoodeksi üldreeglis: advokaatidele kehtib keeld klienditeavet avalikustada, välja arvatud juhul, kui klient annab selleks nõusoleku või kui seadus seda nõuab (§ 5.2, sealjuures puudub ka ajapiirang, § 5.7). Arstidele kehtib kutsesaladuse hoidmise nõue nii patsiendi eluajal kui ka peale tema surma (I.3). Mõlemas koodeksis on muu hulgas viited andmete kasutamise ja teabe säilitamise reeglitele, et tagada konfidentsiaalsusnõue (arstidel sh viited tervise infosüsteemile, II.11). Samas on advokaatidel ja arstidel selged reeglid, millal tohib teavet avalikustada või millal see on isegi kohustuslik: mõlemas koodeksis on viidatud seadusega kehtestatud nõuetele, näiteks advokatuuri seaduse kohaselt (§ 45 lg 5) tuleb esimese astme kuriteo ärahoidmiseks esitada halduskohtule taotlus vabastada isik kutsesaladuse hoidmise kohustusest; isikuandmete kaitse seaduse järgi (§ 14, lg 2) võib isikuandmeid edastada juhul,

kui see on vajalik isiku enda või kolmanda isiku elu, tervise või vabaduse kaitseks.

Kokkuvõte

Nagu eelnevast näha, pakuvad ühed ja samad väärtused ning olukorrad võrdlemisi palju tõlgendusruumi ning võimalusi oma kutseala loomust ja eripära väljendada. Võib tunduda, et „ausus“, „sõltumatus“ ja „erapooletus“ tähendavad üht ja sama, kuid kutsetegevuses on oluline öelda, mida need väärtused selle professioni jaoks tähendavad ning millistes olukordades võivad need vajalikuks osutada. Näiteks on vaja selgitada, kuidas seostub aususega teabe avalikustamine või avalikustamata jätmine või kellest või millest peab professionaal sõltumatu olema. Kutsealad on sarnased oma rõhuasetuses valdkonna oskustele, teadmistele, vastutusele pakutava teenuse eest ning ühiskonna teenimisele – ehk lühidalt selles osas, mis teevad ühest tegevusalast professioni. Erinevused aga tulevad mängu konkreetsemate osaliste suhetes, sõltumatuse käsitlemisel ning avatuse-konfidentsiaalsuse küsimuses – olukordades, mis on eriomased konkreetsele kutsealale ja kus kokkupuutepunktide leidmine teistega on pigem juhuslik.

Seetõttu ongi kasulik oma kutseala eetikakoodeksit koostama asudes heita pilk sama valdkonna ja ka teiste professionide eetikakoodeksitele. Oma kutseala koodeksid annavad viiteid konkreetsematele eetikadilemmadele, millega selles valdkonnas toimetajad võivad kokku puutuda. Teiste valdkondade koodeksid aga annavad ettekujutuse, mida mujal vajalikuks peetakse, milliseid kokkupuutepunkte võib tekkida ning mida võiks oma kutsealal veel tähele panna. Siiski tasub meeles pidada, et koodeksite sarnasused võivad olla näilised ja kutse iseloomu mõistmiseks on vaja süüvida iga reegli rakendamise üksikasjadesse.

KUIDAS PANNA EETIKAKOODEKSEID PAREMINI TOIMIMA

Margit Sutrop

Eetikakoodeksitesse suhtumises võib eristada kahte sorti arvamusi. On neid, kes arvavad, et eetikakoodeksid on väga vajalikud ja igal enesest lugupidaval organisatsioonil peaks olema oma eetikakoodeks. Ning on teisi, kes leiavad, et need on mõttetus dokumendid, mis väljendavad triviaalseid tõdesid ja mõjuvad isegi solvavalt, kuna eeldavad, et inimesed pole loomult ausad või ei tea, kuidas tuleb käituda. Osa skeptikuid leiab tuge empiirilistest uuringutest, mis näitavad, et eetikakoodeksid ei mõjuta organisatsiooni liikmete eetilist käitumist.¹ Samas tuleb tõdeda, et empiirilised uuringud sobivad kinnitama nii seda, et eetikakoodeksid on kasulikud, kui ka seda, et nad on kasutud.

Probleem on ilmselt selles, et eetikakoodeksite kasutegur sõltub väga paljudest asjaoludest: kas tegemist on väärtuste deklaratsiooni, printsiipide kogu või üksikasjaliku käitumisjuhendiga; kes ja mis asjaoludel on koodeksi koostanud; keda on aruteludesse kaasatud ning kuidas seda organisatsioonis rakendatakse. Mis võib ühes organisatsioonis olla vajalik, võib teises osutada üleaaruseks. Oluline on silmas pidada konteksti ja arvestada erinevaid aspekte, millest võib sõltuda see, kas ja kui võrd eetikakoodeksist kasu on. Vähetähtis pole ka see, et kasu saab mõista erinevalt ja see määrab, kas eetikakoodeksitesse suhtutakse positiivselt või negatiivselt.

¹ Hea ülevaate ärieetika kirjanduses väljendatud skeptilistest arvamustest eetikakoodeksite kasulikkuse või kasutuse kohta annab Painter-Morland 2008: 22–23.

Vaatamegi kõigepealt, milles on nähtud eetikakoodeksi kasulikkust nii kriitikute kui ka pooldajate pilgu läbi. Seejärel näitan, milleks minu meelest eetikakoodekseid vaja on. Lisaks püüan näidata, kuidas kriitikute väljatoodud arvesse võttes saaks eetikakoodeksite toimimist parandada.

Kuhu on suunatud kriitikanooled?

Kriitikud toovad esile, et eetikakoodeksid täidavad väljapoole vaid mainekujunduslikku eesmärki ja organisatsiooni sees üksnes kitsalt instrumentaalset eesmärki – tagada käitumisnormidest kinnipidamine. Kui normid on aga väljendatud väga täpsete käitumisreeglitena, võib sellel olla vastupidine tulemus. Inimesed võivad arvata, et mis pole selgelt keelatud, on järelikult lubatud. Mõni autor peab eetikakoodekseid isegi kahjulikuks, kuna need pärsivad inimeste eetilist otsustusvõimet (Ladd 1991: 130–136), teised seostavad eetikakoodekseid suisa eetilise vägivallaga (Painter-Morland 2010: 268–270). Kjonstad ja Willmott leiavad, et eetikakoodeksid annavad ette käitumisjuhised, ent aitavad meid vähe selles, mida nad kirjeldavad kui „inimeste vastastikuse toimimise normatiivse korralduse refleksiivset praktilist mõistmist“ (1995: 445). Nad rõhutavad, et on kahte sorti eetikat: *piirav* ja *võimestav* eetika. Piirav eetika seab inimese tegutsemisele piirid, määratledes, mida ei tohi teha, samas kui võimestav eetika soodustab moraalset kasvamist ja arengut, panustades intuitsioonile, kaastundele ning inimeste vastastikuse seotuse mõistmisele.

Heinz Luegenbiehl (1991: 138 [1983]) tunnistab, et sotsioloogilisest perspektiivist vaadatuna on koodeksitel positiivne roll: nad aitavad kaasa tegevusala professionaliseerumisele ja eneseregulatsioonile ning kutseesindajate professionaalse identiteedi kujunemisele. Eetikakoodeksi loomine näitab, et teatud ametialal töötavad inimesed mõistavad oma kohustusi ühiskonna vastu, erinevalt puht omahuvil põhineva majandusliku kasumi teenimisest. Aga ka tema usub, et eetikakoodeksid pigem tekitavad moraalseid probleeme, kui aitavad neid lahendada. Professionide esindajad pöörduvad väga harva koodeksi poole, et otsustada, kuidas

peaks käituma, sest koodeksid on seesmiselt vastuolulised ega ütle, mida peaks tegema konkreetses olukorras.

Eriti kriitiliselt suhtub eetikakoodeksitesse filosoof John Ladd, kes leiab, et kuna eetika koosneb küsimustest, mille üle peab saama arutleda ja argumenteerida, ei saa mingid kutseliidud ega organisatsioonid eetikaprintsiipe kehtestada ega kokku leppida (1991: 130). Veel vähem tohib eetiliste printsiipide täitmist kellelegi väljastpoolt kohustuslikuks teha, kuna see riivab eetika keskset seisukohta, et inimesed on autonoomsed moraaliagendid, kes annavad endale ise seadusi. Ladd viitab siin Kantile, ent jätab ütleмата, et on ka teistsuguseid eetikakäsitlusi, kus eetikanormid tuletatakse just kokkuleppe teel või mõnest üliluslikuks peetavast hüvest.

Laddi meelest on üldse vale arvata, et eksisteerib selline nähtus nagu kutse-eetika, mis erineb kõigile inimestele rakenduvast tavaetikast. Professionide esindajatel ei saa tema meelest olla mingeid õigusi ega kohustusi, mis erineksid nende õigustest või kohustustest kodanikena (Ladd 1991: 131). Näited, mille Ladd seejuures toob, on elukauged ega arvesta võimalusega, et eri kutsealade esindajatel võib tekkida vajadus kirja panna oma professioni eesmärkide täitmiseks olulisi printsiipe või norme. On ju täiesti mõeldav, et mõni profession võib seada oma esindajatele suuremaid kohustusi, kui tavamoraal ette näeb. Näiteks päästja peab aitama inimesi eluohtlikest olukordadest välja või tegevteenistuses olev sõjaväelane võib vaenlast rünnates tappa, et kaitsta oma maad ja rahvast. Osa professionide puhul on põhjust rõhutada teatud kohustusi (nt riigiametnikel hoida riigisaladust või arstil privaatsuskohustust), kuna mõnes ametis olles tekivad suuremad võimalused kahju tekitada või kasvab vastutus teiste elu eest võrreldes tavainimesega (nt sõiduki-juhtidel on kohustus tagada sõiduohutus).

Eetikakoodeksite head küljed

Siiski on küllalt ka neid teoreetikuid, kes eetikakoodeksite kasulikkust mõistavad. Harris jt (1995) on eetikakoodeksite suhtes märksa soodsamalt meelestatud. Esiteks näitavad nad, et see, et mingi professioni esindajad ei pöördu eetikakoodeksi poole, ei tähenda, et nad ei tea, mida eetikakoodeks ütleb, ja et nad seda ei järgi. See, et koodeksid on sageli seesmiselt vastuolulised, näitab, et koodeksit ei tule võtta kui käitumisretseptide kogu, vaid kui eetilise otsustamise raamistikku. Moraalset autonoomiat ei piira keegi, sest otsuse, kuidas käituda, peab langetama kutseala esindaja ise.

Ka Michael Davis (1991) räägib eetikakoodeksitest väga positiivselt. Ta ütleb, et eetikakoodeksit tuleb mõista kui kutseala esindajate kokkulepet. Koodeksi mõte on kaitsta konkreetse kutseala iga esindajat teatud surve (nt omahuvist lähtuvate ahvatluste) eest. Koodeks annab suhteliselt kindla garantii, et kui üks kutseala esindaja otsustab omahuvi piirata ja lähtuda ühishuvist, siis ei lõika teised tema eetilise käitumise pealt kasu, vaid on samuti sunnitud omahuvi piirama.

Michael S. Pritchardi (2006: 86) meelest väljendavad eetikakoodeksid kutseala esindajate püüdlusi organiseerida oma professionaalse käitumise standardeid, reegleid ja printsiipe süstemaatilisel viisil, andes oma liikmetele selged orientiirid tegutsemiseks ning näidates teistele oma pühendumist võetud kohustuste täitmiseks. Kuigi eetikakoodekseid kasutatakse ka liikmete käitumise sanktsioneerimiseks, ei ole neil seaduse jõudu. Pigem on professionaalne eetikakoodeks kutseala liikmete eksplitsiitne tahteavaldus ehk „ühiskondlik leping“, millega deklareeritakse, et koodeksis väljendatud printsiibid, reeglid ja juhtnöörid on selle kutseala esindajatele siduvad (Pritchard 2006: 87).

Stephen Unger (1991: 105) ja Michael Pritchard (2006: 86) on toonud välja terve hulga funktsioone, mida eetikakoodeksid täidavad. Esiteks väljendab koodeks mingi professionaalse kogukonna jagatud arusaama oma kohustustest järgida teatud eetilisi standardeid ja printsiipe. Teiseks annab see liikmetele „ettekäände“ astuda vastu teiste võimalikule survele käituda ebaeetiliselt näiteks olukordades, kus eetiline käitumine on raskestatud ja kasu nimel on kiusatus eetika üle parda heita. Kolmandaks

aitab see luua keskkonna, kus eetiline käitumine on norm. Neljandaks toimib see kui juhis või meeldetuletus, kuidas mingis olukorras käituda. Viiendaks annab eetikakoodeksi loomine ja täiendamine kutseala esindajatele hea võimaluse harjutada eetilist refleksiooni. Kuuendaks võib eetikakoodeks toimida kui hariduslik tööriist, mida saab kasutada seminaridel, töötubades, kursustel või erialakohtumistel. Ja lõpuks annab eetikakoodeks üldsusele signaali, et kutseala on tõeliselt pühendunud vastutustundlikule tegevusele.

Eetikakoodeksid ise ei taga veel eetilist käitumist

Mulle näib, et eetikakoodeksite kasulikkust on kirjanduses tõestatud veenvamalt kui nende kahjulikkust. Siiski tuleb ka kriitikute seisukohti tõsiselt võtta. Eelkõige just selleks, et eetikakoodeksi mõju ei jääks loodetust väiksemaks. Järgnevalt tahangi näidata, millest võib sõltuda, kas koodeks toimib, ja milline on hea praktika, mida tasuks järgida.

Võimalikud takistused koodeksite toimimisel:

- Inimesed võivad mitte teada või mäletada, mis koodeksis kirjas on.
- Inimesed võivad küll teada, mis koodeks ütleb, ent neil võib puududa motivatsioon seal kirja pandud väärtusi, printsiipe või käitumisreegleid järgida.
- Inimesed võivad mitte ära tunda, et esile kerkiva olukorra puhul rakendub üks või teine koodeksi punkt.
- Koodeksis väljendatud väärtused võivad minna omavahel konflikti, mistõttu mõlemat pole võimalik järgida.
- Koodeksis väljendatud professionaalsed väärtused võivad minna vastuollu inimese isiklike, tema organisatsiooni või laiemalt ühiskonna väärtustega, mistõttu koodeksis väljendatud väärtuste järgimine võib tunduda vähem soovitatav või koguni võimatu.
- Organisatsiooni deklareeritud väärtused ja tegelikud väärtused, millest igapäevatoös lähtutakse, võivad lahkneha. Juhid võivad suhtuda eetikakoodeksisse ükskõikselt või üleolevalt ja anda oma käitumisega töötajatele halba eeskujut.

Järgnevalt räägin igast takistusest pikemalt, püüdes samas näidata, kuidas neid ületada.

1) *Inimesed võivad mitte teada või mäletada, mis koodeksis kirjas on.*

Selleks, et inimesed teaksid, mis koodeksis kirjas on, tuleb nad muuta n-ö elavaks dokumendiks. Kõigepealt tuleks juba koodeksi koostamisse kaasata võimalikult palju inimesi, sest protsess on tähtsam kui lõpptulemus. Kõige halvem on, kui koodeksi kirjutab valmis üks asjaosaline või väike rühm organisatsiooni liikmeid ja see võetakse vastu ilma laiema aruteluta. Sellisel juhul ei saagi loota, et inimesed koodeksi vastu huvi tunneksid ja sellega suhestuksid. Siit nähtub ka, miks ei ole mõtet lasta eetikaekspertidel endale koodeksit kirjutada. Michael S. Pritchard rõhutab, et kuigi filosoofid ja teised eetika alal tegutsevad inimesed võivad aidata printsiipe, reegleid ja juhiseid väljendada ning organiseerida, ei ole „hea koodeks filosoofi leiutis. Seda kannab praktikute moraalne agentsus ja nende endi arusaam oma kutsealast“ (Pritchard 2006: 87).

Parim viis inimesi aruteludesse kaasata on suunata neid mõtlema juhtumite peale, kus mõni kutseala esindaja/organisatsiooni liige on käitunud paljude meelest lubamatult või kus on tekkinud arutelu selle üle, kuidas oleks selles olukorras olnud õige käituda. Väga sageli hakatakse eetikakoodeksi järele vajadust tundma siis, kui on tekkinud mingi skandaal, mis häbibast kaudselt kõiki kutseala esindajaid. Selleks, et edaspidi sellised juhtumid ära hoida ja negatiivset tähelepanu mujale juhtida, tuleks põhjalikult läbi arutada, millised on printsiibid ja väärtused, millest kutseala esindajad peaksid juhinduma, ning need seejärel kirja panna.

Kasulik on välja selgitada kutsealal või organisatsioonis aset leidnud väärkäitumise juhtumid ja kasutada neid arutelu alusena. Mõeldes, miks teatud käitumine on taunitav, osatakse enda jaoks paremini sõnastada, millised on need positiivsed väärtused, mida peetakse oluliseks järgida.

2) *Inimesed võivad küll teada, mida koodeks ütleb, ent neil võib puududa motivatsioon kirja pandud väärtusi, printsiipe või käitumisreegleid järgida.*

Motivatsioon eetikakoodeksit järgida tekib kas seesmise soovi tõttu järgida oma kutseala *ethos*'t või hirmu tõttu sanktsioonide ees. Georg Spieltheneri (2015: 199) sõnul on sanktsioonihirm kõige olulisem

põhjus eetikakoodeksi järgimiseks. Inimesed pelgavad, et nad kaotavad kolleegide usalduse ja neid hakatakse eirama, nad kardavad kaotada reputatsiooni ja olla avaliku hukkamõistu objektiks. Samas võivad nad järgida oma käitumises koodeksit ka internalistlikel kaalutlustel, kui nad peavad koodeksi ettekirjutusi seesmiselt õigeks (Spielthener 2015: 200).

See, kas kellelgi on motivatsioon järgida eetikakoodeksis esile toodud väärtusi, sõltub kindlasti ka sellest, kas inimesed on oma vabal tahtel ja teadlikult valinud just selle tegevusala. Kui inimene häbeneb või vihkab oma ametit ning peab seda ainult häda sunnil (raha pärast või seetõttu, et midagi paremat pole võtta), ei saa ka loota, et ta püüaks ametiau kõrgel hoida ning kokku lepitud väärtustest ja printsiipidest lähtuda.

Eristada tuleks *väärtuspõhist* lähenemist (mille keskmes on koolitus, rollimudeli loomine, eneseregulatsioon) ja *vastavuspõhist* lähenemist (reeglite, käskude, sanktsioonide kesket) (Drenth 2010: 424).

Väärtuspõhise lähenemise puhul on oluline, et inimesed oskaksid märgata, kus väärtused avalduvad, ja mõistaksid, kuidas väärtused mõjutavad nende igapäevast käitumist. Vastavuspõhise lähenemise puhul on tähtis, et reeglid oleksid kõigile ühtmoodi arusaadavad, käsud põhjendatud ja sanktsioonid proportsionaalsed (vastavuses rikkumise raskusega). Kuigi eetikanormide rikkumisel saame rääkida ka seesmistest sanktsioonidest, milleks on näiteks häbi või süümepiin, peetakse eetikakoodeksite kontekstis enamasti silmas väliseid sanktsioone. Eetikakoodeksi rikkumise karistuseks võib olla kutsest ilmajäämine, praktiseerimise keeld või ka avalik häbistamine. Kuidas panna inimesi sanktsioone kartma ja tagada sobiv käitumine? Kõige suuremat mõju avaldab kindlasti see, kui inimesed on näinud, et rikkumistesse suhtutakse tõsiselt, neid arutatakse näiteks aukohtus või mingis teises selleks ette nähtud menetluskogus ja vajaduse korral rakendatakse ka sanktsioone rikkujale vastu.

Kuigi sanktsioonide kehtestamine võib vahel olla vältimatu, on hoopis olulisem see, et inimestel oleks seesmine soov järgida oma kutseala esindajate kokkulepitud väärtusi. On tähtis, et nad mõistaksid, miks just need väärtused on valitud ja kuidas nende järgimine aitab täita kutseala või organisatsiooni eesmärke. Kutseala eetikakoodeksis väljendatud väärtused põhinevad nii üldinimlikel kui ka professionaalsetel väärtustel, mis omakorda on seotud eesmärkidega, mida professionaalid täidavad.

Professioonid kehtestavad oma eetilised standardid tulenevalt enda eesmärkidest, st sellest, mis hüvesid või teenuseid nende esindajad peavad inimestele tagama. Nad toimivad kui kvaliteedistandardid ja tagavad ühiskonna usalduse professioni vastu (Bayles 1988). Nii põhinevad näiteks teaduse eetilised standardid teaduse eesmärkidel, mille David Resnik (1998) jagab episteemilisteks ja praktilisteks. Episteemilised eesmärgid on püüdlemine teadmiste poole, teadmatus ja ignorantsuse likvideerimine, mis väljendub seletavate teooriate loomises ja hüpoteeside püstitamises, täpsete ennustuste tegemises ning uuele põlvkonnale uurimistöö aluste õpetamises. Praktilised eesmärgid seonduvad aga tervise, keskkonna, julgeoleku, ressursside ja energiakasutuse, inimeste heaolu ning sotsiaalse sidususe tagamisega seotud probleemide praktilise lahendamise (Resnik 1998: 34–35). Samas on teaduse eetilistel standarditel peale teaduse eesmärkidest tuleneva ka moraalne vundament. Näiteks on keelatud andmeid võltsida, sest see on üks ebaaususe vorm, mis ühelt poolt on taunitud seetõttu, et üldinimlik moraal peab oluliseks ausust, ja teisalt ei saa teadus täita oma ülesandeid, kui andmed ei ole usaldusväärsed. Nii tuleb välja, et teadlase eetikakoodeksis väljendatud käitumisnormidel on kaks allikat: moraal ja teadus. Eetiline käitumine teaduses tähendab, et see ei riku üldiselt kokku lepitud moraalnorme ja aitab täita teaduse eesmäärke (Resnik 1998: 48).

3) *Inimesed võivad mitte ära tunda, et esile kerkiva olukorra puhul rakendub üks või teine koodeksi punkt. Inimesed teavad küll seda, mida koodeks ütleb, aga ei oska otsustada, kuidas mingis olukorras käituda.*

Koodeks on väärtuste, printsiipide või käitumisjuhiste kogum ja seetõttu võiks arvata, et see aitab organisatsiooni või kutseala esindajatel teada saada neile suunatud ootusi ning seda, mis on nende vastutus ja mida peab tegema või mida ei tohi teha. Samas ei aita üksnes koodeksis kirja pandud väärtuste või printsiipide tundmine veel otsustada, mida on õige teha konkreetses olukorras. Peale eetikakoodeksite vajame ka moraalse arutluse ja põhjendamise oskust. Järgnevalt toon mõne näite selle kohta, kuidas eetikakomiteedes selline arutelu toimub.

Tartu Ülikooli Kliinikumi eetikakomitee saab N haigla juhtkonnalt küsimuse, miks on nende arst dr K saates „Pealtnägija“ haiglat halvus-

tanud ja osutanud nende patsiendile raviteenust ilma haigla juhtkonda teavitamata. Saates kirjeldas patsient, kuidas teda N haiglas pikka aega valesti raviti ja kuidas ta lõpuks Tartu Ülikooli Kliinikumist abi sai. Patsiendi sõnul olevat dr K öelnud, et „N haigla patsiendid on ennegi siia pöördunud ja me teame, mis olukord seal valitseb“. Arutluse all on küsimus, kas dr K rikkus sellega Eesti arstieetika koodeksi punkti 2, mis ütleb järgmist:

„Arst peab suhtuma kolleegidesse austuse ja lugupidamisega. Tuleb hoiduda ebakorrektest käitumisest teise arsti suhtes ja alandavatest märkustest tema isiku, teadmiste ja oskuste ning kutsetegevuse kohta.“

Tartu Ülikooli Kliinikumi eetikakomitee konsulteeris enne seisukoha kujundamist saates esinenud arstiga ja päris, kas dr K tegelikult ikka nii ütles, sest saates antakse tema märkus edasi patsiendi suu läbi. Dr K tunnistas, et oli tõesti patsiendile nii öelnud. Seejärel arutati eetikakomitees, kas eetikakoodeksi punkt 2 käib üldse haigla kohta. Eetikakoodeksis on ju juttu kohustusest teise arsti vastu. Ühtegi konkreetset arsti dr K saates nimeliselt ei nimetanud. Samas puudutavad haigla ja ravi taseme kohta tehtud märkused otseselt arste. Kuigi ei ole halvustatud kindlaid isikuid, võib kerge vaevaga tuvastada, kes olid selle ravijuhtumiga seotud. Samuti pole olukord parem, kui õhku visatud süüdistus langeb kõigi N haiglas töötavate arstide peale. Seega leiti, et patsiendile teise haigla kohta halvustava märkuse tegemine on ikkagi ebakollegiaalne ja käsitletav Eesti arstieetika koodeksi rikkumisena.

Veel leidis eetikakomitee, et oluline on ka Eesti arstieetika koodeksi punkt 6, mis ütleb järgmist:

„Arst ei tohi tähelepanuta jätta kolleegi tervislikust seisundist, erialase ettevalmistuse tasemest või muudest asjaoludest tingitud ebapädevust või ebaprofessionaalsust, kui see võib ohustada praeguste või tulevaste patsientide heaolu. Sellisel juhul on iga arsti kohus sekkuda ja vestelda kolleegiga ja pakkuda oma abi. Kui sellest pole kasu, tuleb probleemist teavitada kolleegi administratiivset ülemust või Eesti Arstide Liidu eestseisust.“

Lähtudes sellest punktist, leidis eetikakomitee, et dr K käitus õigesti, andes patsiendile vajalikku arstiabi, ent eksis sellega, et jättis teavitamata nii teises haiglas töötava kolleegi kui ka tolle administratiivse

ülemuse. Eetikakomitee arutas seda juhtumit põhjalikult ja jõudis järeldusele, et selle eetikakoodeksi punkti järgimisel tekib tegelikus elus hulk küsimusi. Kas on ikka põhjendatud oodata, et ühe haigla arst hakkab teavitama teise haigla juhtkonda ilmnenud ravivigadest või, kui see keeldub vigu tunnistamast, informeerib Eesti Arstide Liidu eestseisust? Kas selle eetikakoodeksi punktiga laiendatakse arsti kohustusi – peale ravimiskohustuse pannakse arsti õlule kohustus seista kogu Eesti meditsiini kvaliteedi eest? TÜKi eetikakomitee palus N haiglalt vabandust dr K käitumise pärast, ent osutas vajadusele jätkata arutelu arsti kohustuste ulatuse ning haiglate omavaheliste suhete ja ravikvaliteedi tagamise üle.

Kirjeldatud juhtum näitas, kuidas ühe konkreetse arsti käitumisele hinnangu andmine eetikakoodeksi alusel tõi kaasa vajaduse senisest avaramalt lahti mõtestada ja võibolla ka ümber kirjutada üks Eesti arstieetika koodeksi punkt; samuti näitas see juhtum kätte Eesti meditsiinisüsteemi nõrgad kohad, millega tuleb edasi tegelda.

Vaatame veel teist kaasust, kus Rahandusministeeriumi juures tegutsevale ametnikueetika nõukogule esitati päring, kas Kaitseväge tegevväelane (kes oli avalikkuses tuntud isik) võib eraisikuna reklaamida toidukauba müügiga tegelevat internetikaubamaja. Ametnikueetika nõukogu konsulteeris enne seisukoha kujundamist Kaitseväge, reklaamis osalenud tegevväelase ja Kaitseministeeriumiga. Selle tulemusena selgus, et tegevväelane ei saanud reklaamis osalemise eest rahalist tasu, vaid soodustust kaubamaja toodetelt. Enne reklaamis osalemist tegevväelane Kaitseväge ei teavitanud. Kaitseväel ei olnud kaubamajaga lepingusuhteid ega järelevalvepädevust.

Kehtiv ametniku eetikakoodeks ütleb, et „ametnik on tööl ja töövälisel ajal väarikas ning hoidub avaliku teenistuse maine kahjustamisest“. Eetikanõukogu leidis, et ametnikueetika koodeksit ei rikutud, sest Kaitseväel ei olnud internetikaubamajaga lepingusuhteid ega järelevalvepädevust; tegevväelase tööülesanded polnud seotud reklaamitud ettevõtte suhtes toimingute ja otsuste tegemisega ning reklaamis esitles isik end kaubamaja eraisikust kliendina ja puudusid viited tegevväelase staatusele.

Ametnikueetika nõukogu leidis, et ametnikueetika põhimõtetega tekib vastuolu siis, kui reklaamitava ettevõtte tegevusvaldkonda saab

otseselt seostada ametniku tööandjaga – näiteks kui tegevvälane reklaamib matka- või spordivahendite müügiga tegelevat ettevõtet. Ametialaselt kasutatava toote või teenuse reklaamimine kahjustab asutuse mainet ja ametiväärikust ning sellistes reklaamides osalemine on taunitav nii eraisiku kui ka ametnikuna.

Samas soovitas eetikanõukogu Kaitsevæle ja teistele asutustele ametnike reklaamis osalemise temaatika asutuses läbi arutada ning kokku leppida, mis juhul rikutakse reklaamis osalemisega asutuse mainet ja ametiväärikust. Nii näitas arutlusel olev juhtum, et eetikakoodeks väljendab küll selgelt teatud väärtust – usaldusväärsust – ning ütleb, et ametnikud peavad olema väärikad ja hoiduma avaliku teenistuse maine kahjustamisest, aga mida tähendab väärikas olemine ja millistel juhtudel on tegemist avaliku teenistuse maine kahjustamisega, vajab igas asutuses lisaarutelu ja kokkuleppimist.

On selge, et printsiibid üksi ei aita veel eetiliselt toimida. Sellele raskusele on osutanud juba Vana-Kreeka filosoof Aristoteles, kes ütleb, et eetiline toimimine eeldab vahetu ja erilise situatsiooni tunnetamist. Kaasaegne vooruseetik Stan van Hooft on seda väga täpselt väljendanud: „Sa võid olla väga palju lugenud ja tark moraalifilosoof ning võimeline selgelt väljendama ja õigustama paljusid olulisi moraaliprintsiipe, aga kui sa ei näe, kuidas neid printsiipe kohaldada igapäevaelus ja kuidas nende järgi toimida, on see suuresti tühi retoorika“ (Hooft 2006: 68).

Joan C. Callahan ütleb, et moraalses arutluses võib eristada kahte sorti tegevust: esiteks saada täpselt aru oma moraalsetest intuitsioonidest, moraalihinnangutest selle kohta, mis on õige või vale konkreetsel juhul, ja teiseks püüda leida printsiipe, mis selgitaksid, miks teod, mida me peame õigeks või valeks, on tõepoolest õiged või valed. See tähendab, et rakendame refleksiivset *equilibrium*'i, mis osutab dialektilisele protsessile, mille eesmärk on leida kooskõla veendumuste, partikulaarsete otsustuste ja moraaliprintsiipide vahel.

Selline moraalsete arutluse protsess aitab meid eriti hästi juhtudel, kus meil pole nii tugevaid moraalsete veendumusi või intuitsioon kõigub. Printsiibid, mille me tuletame selgepiirilistest juhtumitest, aitavad meil otsustada ka segasemas olukorras. Arutlusprotsessis sees olles peame oma printsiipe muidugi täpsustama. (Callahan 1988: 9)

Moraalne arutlemine nõuab harjutamist, paremale arutlusele aitavad kaasa ka teadmised erinevatest eetikateooriatest ja põhjendamisviisidest. Seega tuleks eetikakoodeksite rakendamisel panna rõhku inimeste harimisele ja eetikateemalistele koolitustele.

Eetikas võib eristada kahte sorti lähenemist: printsiibi- ja vooruste-põhist. Vooruseetika pooldajate meelest eeldab eetiline käitumine enamat kui ebaeetilisest käitumisest hoidumist või eetikakoodeksis kirja pandud reeglite ja printsiipide järgimist. Kuna eetilised printsiibid võivad minna vastuollu, reeglid ja regulatsioonid alati ei tööta, saab loota vaid inimese enda eetilisele – tema voorustele ehk sisseharjutatud käitumiskalduvustele. Nii ei muutu põhiküsimuseks mitte see, kuidas hoida ära ebaeetilist käitumist, vaid kuidas julgustada inimesi eetiliselt käituma. Vooruseetilise lähenemise esindajad on sageli väga kriitilised eetikakoodeksite suhtes. Nii arvab näiteks Bruce Macfarlane (2009: 4–5), et eetikakoodeksitest on vähe abi neil teadlastel, kes otsivad vastuseid teadlase igapäevapraktikas esile kerkivatele küsimustele: kellele kuulub autorsus, kui laialt peaks jagama tulemusi teistega, kui palju peab uuritavaid teavitama uurimistöö eesmärkidest, kui kaugele ulatub konfidentsiaalsusnõue jne. Macfarlane'i meelest on hoopis rohkem abi narratiividest, mis annavad edasi neid situatsioone, mida teadlased tegelikult elus kogevad. Nende stsenaariumide läbiarutamine aitab välja tuua voorused, mis peaksid olema omased heale teadlasele, ja pahed, mida hea teadlane peaks taunima. Narratiivid aitavad inimestel jõuda arusaamisele, millised inimesed nad ise tahaksid olla ja mida on hea või õige teha. Järgides Aristotelese arusaama voorustest, on voorus vahepealsus, midagi, mis jääb kahe pahe vahele. Näiteks julgus on arguse ja hulljulguse vahel, lahkus on ihsuse ja pillavuse vahepeal. Vooruseetilise lähenemise korral ei ole kutse-eetika mitte ettekirjutuste järgimine, vaid püüdlus toimida moraalselt terviklikult.

Olen vooruseetikutega väga nõus, et tegelikult elust pärit juhtumite arutamine aitab näitlikustada konkreetse tegevusala või organisatsiooni eetilisi probleeme ja soodustab eetilist refleksiooni. Samas ei näe ma põhjust, miks kutse-eetikale narratiivide kaudu lähenemine peaks eetikakoodeksid ülearuseks kuulutama. Narratiivid sobivad väga hästi selleks, et avada mingil elualal ette tulevaid keerukaid valikuid või ka

rollikonflikte, mis võivad inimestel tekkida eri rollide täitmisel. Dilemmade kaudu õppimine aitab meil harjutada eetilist otsustamist ja oma otsuste põhjendamist.

4) *Eetikakoodeksis väljendatud printsiibid või väärtused võivad minna omavahel konflikti, mistõttu ei ole võimalik mõlemat järgida. Kui ükski eetiline valik pole hea, on tegemist moraalidilemmaga.*

Eetikakoodeks ei pea tingimata olema käitumisreeglite või printsipiide loetelu. Ta võib sisaldada ka jagatud arusaama sellest, millistest väärtustest kutseala või organisatsiooni liikmed peavad õigeks lähtuda. Koodeks võib lisaks kirjeldada seda, milline peaks antud kutseala esindaja olema (mis voorused *resp.* sisseharjutatud käitumiskalduvused tal peaksid olema) või mis väärtustest ta peaks oma tegevuses lähtuma. Samas tuleks ideaali kirjapanemisel olla teadlik, et ideaalseid inimesi pole olemas ja alati ei ole võimalik kõiki koodeksis kirja pandud väärtusi korruga järgida; võib tekkida vajadus otsustada, mis on konkreetses olukorras tähtsam.

Kõikidel kutsealadel tuleb ette moraalikonflikte, mille puhul pörkuvad olulised väärtused või printsiibid, ja siis peab tegema keerukaid moraaliseid valikuid. Vahel on vaja väärtused seada hierarhiasse. Kui võetakse vastu otsus, et järgitakse või kaitstakse mingit väärtust või väärtussüsteemi, tähendab see automaatselt mõne teise väärtuse või väärtussüsteemi ohverdamist. Neis olukordades tähendab ka mitteotsustamine mingi väärtuse eelistamist. Kui eetikakoodeks ütleb, et mõlemad väärtused on tähtsad, ei ole temast konkreetses olukorras otsustamisel kasu.

Moraalidilemma on olukord, kus toimija S on moraalselt kohustatud tegema nii A-d kui ka B-d, aga ei saa teha mõlemat, kuna B tähendab kas A tegemata jätmist või ei võimalda mõni asjaolu maailmas teha A-d ja B-d samal ajal (Gowans 1987: 3). Dilemmad sisaldavad situatsioone, kus otsustamist ei saa vältida, sest ka mitteotsustamine on tegu, millel on moraalne tähendus.

Praktilisel tasandil nõuavad moraalidilemmad lahendamist, samas on mõistuspärased lahendamise alused end ammendanud (Mason 1996: 3). Seetõttu on sageli väga raske otsustada, mida selles olukorras peaks tegema, ja ka ratsionaalselt arutlevate inimeste arvamused võivad

lahkneda. Samas jääb ikka alles kohustus teha parim valik ja vastutuse koormast pole ka võimalik pääseda. Kui inimene peab valima talle oluliste väärtuste vahel ja ohverdama mõne väärtuse, on see talle väga koormav. Näiteks võib juhtuda, et tuleb ohverdada ausus, lojaalsus, privaatsus, konfidentsiaalsus, hoolivus või mõni muu tegelikult oluline väärtus.

Kuna moraalikonfliktid ja moraalsed dilemmad on meie igapäevaelu osa ning nende lahendamine paneb meid nägema elu kogu oma keerukuses, on nad ka ideaalne õppematerjal eetikakoolitustel. Soovitav on koguda oma kutsealal või organisatsioonis ette tulnud eetilisi dilemmasid – neist saab koostada näidisjuhtumeid, mida koolitustel või ühistel aruteludel läbi rääkida.

5) Koodeksis väljendatud professionaalsed väärtused võivad minna vastuollu inimese isiklike, tema organisatsiooni või laiemalt terve ühiskonna väärtustega, mistõttu koodeksis väljendatud väärtuste järgimine võib tunduda vähem soovitatav või koguni võimatu.

Kutseala eetikakoodeksid väljendavad professionaalseid väärtusi, aga lisaks on igal inimesel oma isiklikud väärtused. Võib juhtuda, et need ei lähe professionaalsete väärtustega kokku ja inimene peab selleks, et täita kutsest tulenevaid nõudmisi, oma isiklikud väärtused maha salgama. Näiteks ei tohiks õpetajana töötada inimene, kes on rassist või lihtsalt vähemuste suhtes sallimatu. Samas võib juhtuda, et ümbritsev ühiskond pakub tema isiklikele väärtustele tuge ja talle tundub, et professionaalsed väärtused kitsendavad tema valikuvabadust. Sellisel juhul on oluline, kuidas reageerivad teised kutseala esindajad või kas organisatsiooni juhid nõuavad professionaalsetest väärtustest kinnipidamist.

Olukord võib olla ka teistpidi: õpetaja tahab järgida õpetaja kutse-eetikat, aga koolis toimib selline organisatsioonikultuur, mis teeb eetikakoodeksi järgimise võimatuks. Näiteks võib õpetaja olla väga õiglase meelega ja soovida kõiki lapsi kohelda võrdselt, kuid korrumpeerunud juhid on koolis juurutanud praktika, kus hindeid pannakse tutvuste ja vanemate toodud kingituste järgi. Kõige tähtsam ongi organisatsiooni juhtide käitumine. Kui juhid ise ei lähtu oma tegevuses deklareeritud väärtustest ega võta eetikakoodeksit tõsiselt, on organisatsiooni teistel liikmetel väga raske käituda nii, nagu koodeks nõuab.

Seega on eetikakoodeksite toimimiseks vajalik, et juhid oleksid eeskujuks ning järgiksid neid väärtusi ja printsiipe, mis koodeksis kirjas, seistes hea sellise organisatsioonikultuuri loomise eest, mis toetaks koodeksis kirja pandud väärtuste järgi elamist.

6) *Organisatsiooni deklareeritud väärtused ja tegelikud väärtused, millest igapäevatoos lähtutakse, võivad minna lahku. Juhid võivad suhtuda eetikakoodeksisse ükskõikselt või üleolevalt ja anda oma käitumisega töötajatele halba eeskuju.*

Katharina Wulf (2011) ütleb, et kui organisatsioonid tahavad vähendada ebaeetilise ja ebaseadusliku käitumise ohtu, peavad nad keskenduma eetilisele organisatsioonikultuurile, tegema kindlaks selle peamised indikaatorid ja tegelema pideva seire ning praktika hindamisega. Eetilise organisatsioonikultuuri loomine algab organisatsiooni väärtuste ja liikmete oodatava käitumise sõnastamisest. Kui väärtused ja käitumisstandardid on kirja pandud, tuleb analüüsida, kas inimesed tegelikult ka käituvad nii, s.t kas väärtustest juhitudakse igapäevategemistes. Organisatsioonid peaksid oma tegevusjuhised üle vaatama ja mõtlema, kas need ikka suunavad eetilisele käitumisele. Paljud organisatsioonikultuuri uurijad on näidanud, et vastutus eetilise käitumise eest ei lasu ainult üksikisikutel, vaid väljendub ka organisatsiooni tasandil. Organisatsiooniline kontekst võib suurendada tõenäosust, et inividid või indiviidirühmad eelistavad väärkäitumist eetiliselt õigele käitumisele. Organisatsioonikultuur võib normatiivselt toetada väärkäitumist kolmel viisil (Greve, Palmer, Pozner 2010: 66 jj). Esiteks, organisatsioonid võivad väärkäitumist soodustada sellega, et väärtustavad teatud sorti ebaeetilisi tegevusi või nõuavad eesmärkide täitmist, ilma et pööraks tähelepanu sellele, kuidas neid saavutatakse. Teiseks võivad organisatsioonid kultiveerida tehnikaid, mis vähendavad süütunnet teiste kahjustamise pärast (nt kliendid on ise rumalad ja seetõttu ongi nende petmine õigustatud). Kolmandaks võib organisatsioonikultuur luua tingimused, mis soodustavad väärkäitumist. Näiteks organisatsiooniliikmete pidev hindamine ja omavaheline võrdlemine võib tuua kaasa soovi oma kaastöölisi edestada ükskõik mis vahenditega.

Kuidas organisatsioonikultuur kujuneb? On teada, et juhid mängivad organisatsioonikultuuri kujundamisel kesksel rolli ja just nende käitu-

mine mõjutab kõige enam indiviidide valmisolekut väärkäitumiseks (Schein 2010[1985]). Isegi kui juhtide endi käitumine ei ole korruptiivse iseloomuga, siis korruptiivseid ilminguid ignoreerides või neisse koguni soosivalt suhtudes aitavad juhid kaasa väärkäitumise levikule. Toetudes Scheini organisatsioonikultuuri kujunemise käsitlusele, toovad Sims ja Brinkmann (2003) välja viis dimensiooni juhtide käitumises, mis võivad soodustada väärkäitumise levikut: asjad, millele juhid pööravad tähelepanu; viis, kuidas nad lahendavad kriise; käitumisviisid, mida nad mudeldavad; toomismisviisid, mida nad tunnustavad või sanktsioneerivad; ja lõpuks see, milliseid töötajaid nad palkavad. Samas leidub ka organisatsiooniteooriaid (nt organisatsiooni ökoloogiline lähenemine), mille järgi organisatsioonikultuurid peegeldavad keskkonda, ükskõik kui pühendunult organisatsioonide juhid ka ei püüaks neid teise suunda juhtida (Greve, Palmer, Pozner 2010: 68). Nõustun, et keskkonna mõju ei tohiks alahinnata, ent keskkond ise on ju inimeste kujundatud, mistõttu vastutus jääb ikka inimestele.

Olemaks kindel, et mingi kutseala esindajate või organisatsiooni liikmete sõnad ja teod on kooskõlas, on vaja analüüsida praktikat, vaadata, et väärtused ei jääks pelgalt deklaratsioonideks, ja mis eriti oluline, et deklareeritud ja tegelikud väärtused ei läheks vastuollu. Olenevalt elukutsest või organisatsioonist võib seda järelevalvet aidata teha kutseala esindusorganisatsioon, samuti toimib valvekoerana meedia. Kui ühiskond ootab kandvatelt professionidelt, organisatsioonidelt ja ettevõtetelt (nt põhiseaduslikud institutsioonid, pangad, klienditeeninduse suunatud ettevõtted) eetilist käitumist ning selle ka välja ütleb, reageerides rikkumistele teravalt, siis on juhtidel huvi organisatsiooni selliseks kujundada ja sellist käitumist oma organisatsioonis nõuda, kuna sellest sõltuvad organisatsiooni maine ja edukus.

Kokkuvõtteks

Võtame siinkohal kokku kõige olulisemad nõuanded, mille järgimine aitab tagada, et eetikakoodeksitest on kasu.

- Esiteks tuleb eetikakoodeksi väljatöötamisse kaasata võimalikult palju inimesi. See on vajalik, sest ise endale võetud kohustusi järgitakse palju paremini kui ülalt tulnud käske, mis võivad tekitada tõrksust.
- Teiseks pole koodeksi koostamise puhul tähtis mitte niivõrd lõpptulemus, kuivõrd koostamise protsess. Paber üksi ei muuda midagi: oluline on, et omavahel räägitakse; et organisatsiooni, ettevõtte või kutseala olulised väärtused sõnastatakse ühiselt ning et inimesed mõtleavad ja arutlevad selle üle, milline on nende professionile või organisatsiooni liikmetele sobiv käitumine. Koodeksi põhiküsimus on, kes ja missugused me oma kutseala esindajatena tahame olla.
- Kolmandaks on oluline edasi anda sõnum, et eetikakoodeks ei ole pelgalt alus väärkäitumise karistamiseks, vaid see on vastu võetud ausate ja väarikate liikmete kaitseks, võimaldades neil väljendada ning teostada oma püüdlusi. Koodeks aitab vähendada ebaausate konkurentide võimalusi ja panna raskesse olukorda mustad lamad, kes ei soovi koodeksites väljendatud häid püüdlusi järgida.
- Neljandaks tuleb silmas pidada, et eetikakoodeksis võivad olla sõnastatud kõik olulised väärtused ja printsiibid, ent ikkagi ei pruugi see otseselt aidata õigeid käitumisvalikuid teha, sest eetikakoodeksis kirja pandud väärtused võivad sattuda omavahel konflikti. See aga ei tähenda, et eetikakoodeksil pole mõtet: selles kirja pandud väärtused ja printsiibid vajavad lihtsalt lahtirääkimist ning tõlgendamist. Kaardistada tuleks võimalikud huvide ja kohustuste konfliktid ning potentsiaalsed dilemmad. Palju abi võib olla sellest, kui võtta aega ja võimalikud dilemmad läbi mõelda, arutades ühiselt, millist käitumisvariantidest peetakse kõige sobivamaks ning miks.
- Viiendaks on vaja hoolega läbi mõelda koodeksi rakendamine, pühendades aega koolitustele ja konkreetsete juhtumite näitlikule analüüsimisele. Kõige parem viis muuta koodeksit elavaks dokumendiks on luua sinna juurde tegelikust elust pärit juhtumite kogu,

mille käsitlemise kaudu õpivad inimesed koodeksit lugema ja selle üle moraalselt arutlema.

- Kuuendaks on organisatsioonis soovitatav pidevalt analüüsida, kas koodeksis deklareeritud väärtused on ka tegelikult organisatsiooni liikmete või kutseala esindajate tegevuse aluseks – kas juhid teevad kõik selleks, et toetada töötajate eetilist käitumist.

Ja lõpuks on oluline pidada silmas, et eetikakoodeksid on väärtuste, reeglite või käitumisprintsipiide kogumid, mis üksi veel ei taga eetilist käitumist, kuid mille koostamine annab kutseala esindajatele tõuke mõelda läbi oma töö olemus ja eesmärgid ning sõnastada soovitatav käitumine. Ühtlasi annab koodeks avalikkusele teada, mida võib selle kutseala esindajatelt oodata. Eetikakoodeksite koostamine ja nende kasutamine koolitustel edendab refleksiooni ja eetilist arutelu ning annab tõuke organisatsioonikultuuri parandamiseks, igapäevapraktika muutmiseks, mis omakorda aitab juurutada inimeste eetilist käitumist.

Kirjandus

- Bayles, Michael D. (1988). The Professional-Client Relationship. – Joan C. Callahan (ed.). *Ethical Issues in Professional Life*. Oxford: Oxford University Press, lk 113–120.
- Callahan, Joan C. (1988). *Ethical Issues in Professional Life*. Oxford: Oxford University Press.
- Davis, Michael (1991). Thinking like an Engineer. The Place of Code of Ethics in the Practice of a Profession. *Philosophy and Public Affairs*, 20(2), lk 150–167.
- Drenth, Pieter J. D. (2010). Research Integrity: Protecting Science, Society and Individuals. *European Review*, 18(03), lk 417–426.
- Gowans, Christopher W. (1987). The Debate on Moral Dilemmas. – Christopher Gowans (ed.). *Moral Dilemmas*. New York, Oxford: Oxford University Press, lk 3–33.
- Greve, Henrich R., Palmer, Donald; Pozner, Jo-Ellen (2010). *Organizations Gone Wild: The Causes, Processes, and Consequences of*

- Organizational Misconduct. *The Academy of Management Annals*, 4(1), lk 53–107.
- Harris, Charles E., Jr., Pritchard, Michael S., Rabins, Michael J. (1995). *Engineering Ethics: Concepts and Cases*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing.
- Hooft, Stan van (2006). *Understanding Virtue Ethics*. Acumen.
- Kjonstad, Bjørn; Willmott, Hugh (1995). Business ethics: restrictive or empowering? *Journal of Business Ethics*, 14(6), lk 445–464.
- Ladd, John (1991). The Quest for a Code of Professional Ethics: An Intellectual and Moral Confusion. – Deborah G. Johnson (ed.). *Ethical Issues in Engineering*. Englewood Cliffs, Prentice-Hall, lk 130–136.
- Luegenbiehl, Heinz C. (1991 [1983]). Codes of Ethics and the Moral Education of Engineers. – Deborah G. Johnson (ed.). *Ethical Issues in Engineering*. Englewood Cliffs, Prentice-Hall [*Business and Professional Ethics Journal*, 2, lk 41–61].
- Macfarlane, Bruce (2009). *Researching with Integrity. The Ethics of Academic Enquiry*. New York and London: Routledge.
- Mason, H. E. (1996). Introduction. – H. E. Mason (ed.). *Moral Dilemmas and Moral Theory*. New York and Oxford: Oxford University Press, lk 3–9.
- Painter-Morland Mollie (2008). *Business Ethics as Practice: Ethics as the Everyday Business of Business*. London: Cambridge University Press.
- Painter-Morland Mollie (2010). Questioning corporate codes of ethics. *Business Ethics: A European Review*, 19(3), lk 265–279.
- Pritchard, Michael S. (2006). *Professional Integrity. Thinking Ethically*. University Press of Kansas.
- Resnik, David (1998). *The Ethics of Science. An Introduction*. London: Routledge.
- Schein, Edgar H. (2010 [1985]). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sims, R. R., Brinkmann, J. (2003). Enron ethics (or: culture matters more than codes). *Journal of Business Ethics*, 45(3), lk 243–256.
- Spielthener, Georg (2015). Why comply with a code of ethics? *Medical Health Care and Philosophy*, 18, lk 195–202.

Unger, Stephen. (1991). Codes of Engineering Ethics. – Deborah G. Johnson (ed.). *Ethical Issues in Engineering*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.

Wulf, Katharina (2011). *From Codes of Conduct to Ethics and Compliance Programs. Recent Developments in the United States*. Berlin: Logos Verlag.

EETIKAKOODEKS – ABISTAV TÖÖVAHEND ORGANISATSIOONIDES JA ETTEVÖTETES

Mari Kooskora

Eetikakoodeksit võib pidada üheks peamiseks vahendiks eetilise kliima loomisel organisatsioonis. Eetikakoodeksid sisaldavad organisatsiooni liikmete jagatud väärtusi ja demonstreerivad organisatsiooni pühendumist eetilisele käitumisele. Eetikakoodeksitel on võimalus muuta organisatsioonikultuuri ja neid saab pidada tõhusaks, kui nad on loodud ühiselt, edastatud efektiivselt, lõimitud kultuuriliselt, aktsepteeritud ning omaks võetud kõigi organisatsiooni liikmete poolt ja rakendatud igapäevases tegevuses ning käitumises.

Tänapäeval peab järjest suurem hulk ettevõtteid ja organisatsioone loomulikuks, et neil on kirjalikud või kirja panemata, kuid laialt levitatud ning omaks võetud missioon ja väärtused ning põhistrateegiad või programmid, mis on organisatsiooni kasvu ja ellujäämise jaoks asendamatud.

Kõige tähtsamate väärtuste ja tegutsemispõhimõtete määratlemist, kokkuleppimist ning kirjapanemist eetikakoodeksina või muul moel saab pidada heaks vahendiks, mis aitab tekitada paremat organisatsioonikliimat, suurendab avalikkuse usaldust organisatsiooni vastu, täiendab liikmete teadmisi ja oskusi eetikaprobleemide lahendamisel ning pakub õiguslikule regulatsioonile alternatiivi või täiendust.

Osaliselt on eetikakoodeksite loomise vajadus kasvanud üleilmastumise ja üha ulatuslikuma rahvusvahelistumise tõttu. Eetikakoodeks aitab

luua ühtset organisatsioonikultuuri ning ühist arusaama organisatsiooni põhimõtetest ja väärtustest, samuti tekitada kogukonnatunnet organisatsioonis ka väljaspool riigipiire. Eetikakoodeks annab organisatsiooni liikmetele juhiseid, kuidas teha otsuseid: ilma kokkulepeteta lähtuvad inimesed isiklikest väärtustest, mis aga ei pruugi alati kokku langeda. Eetikakoodeks suunab töötajate tegutsemist ja käitumist organisatsioonis.

Tänapäeval oodatakse organisatsioonidelt üha suuremat panust ühiskonna heaolu ja elukvaliteedi parandamisse. Seetõttu on eriti viimastel aastatel kasvanud vastutustundlikkuse põhimõtete kirjapanemine eetikakoodeksites. Koodeksi kaudu näitab organisatsioon ka avalikkusele, et on pühendunud vastutustundlikule ja eetilisele tegevusele, kujundades nii oma mainet huvirühmade ning ühiskonna silmis.

Kuigi ainuüksi eetikakoodeksi olemasolu ei pruugi tagada, et organisatsiooni liikmete tegevus ja käitumine muutuvad eetiliseks, on eetikakoodeksist saanud organisatsioonides üha vajalikum juhtimise abivahend. Samas tuleb arvestada, et eetikakoodeks on tõhus ja täidab oma eesmärgi vaid juhul, kui kõik organisatsiooni liikmed (sh juhid) teavad ja mõistavad selle sisu, saavad aru selle tähendusest ning võtavad koodeksi oma käitumise ja tegevuse aluseks organisatsioonis. Koodeksi loomisel ja eriti selle järgimisel on väga tähtis roll organisatsiooni juhil ning juhtkonnal.

Eetikakoodeksi olemus

Eetikakoodeks on muu hulgas organisatsiooni väärtuste sõnastatud ja kirjapandud kogum ning sellisena kõige nähtavam märk organisatsiooni filosoofia ja poliitika eetilisusest. Eetikakoodeksi loovad endale mitmesugused ühendused: äri- ja avaliku sektori organisatsioonid, mittetulundusühingud, parlamendid, seltsid, kutsealad ning nende ühendused jpt.

Organisatsioonid, ühendused ning tegevusvaldkondade ja kutsealade esindajad käsitlevad eetikakoodeksit erinevalt. Organisatsioonide eetikakoodeksid varieeruvad nii olemuse kui ka konkreetsete eesmärkide poolest, kuid üldjuhul reguleerivad need nende liikmete käitumist

ja tegevust. Mitmesugused kutsestandardid kajastavad professionaalide tegevuse põhimõtteid, hoolimata nende tegevuse asukohast või konkreetsest organisatsioonist, kuhu nad kuuluvad.

Eetikakoodeksiga sama ülesannet võivad organisatsioonides täita näiteks käitumiskoodeksid, hea tava põhimõtted, konkreetsetl sõnastatud väärtused, tegevusprintsiihid, käitumisnormid jpm. Tihti piisab kirjallikult esitatud missioonist, visioonist või väärtustest, kuid mida suurem ja mitmetahulisem on organisatsioon ning selle tegevus, seda suurem on vajadus konkreetsemalt sõnastatud tegevuspõhimõtete ja käitumise reguleerimise järele (vt Kooskora 2012).

Kapteinile ja Schwartzile (2008: 113) toetudes võib väita, et eri autorid on eetikakoodeksit defineerinud mitmeti, kuid üldiselt peetakse seda kirjallikuks dokumendiks, kus on sätestatud organisatsiooni väärtused, käitumis- ja tegutsemispõhimõtted, standardid, otsustamise alused ning partnerite kohtlemise reeglid. Eetikakoodeksis tuuakse välja see, mis on konkreetse organisatsioonis aktsepteeritav, mida oma igapäevategevuses järgitakse ja missugune on organisatsiooni ülesehitus. Eetikakoodeks aitab soodustada organisatsiooni liikmete head käitumist ja ära hoida kahjustavat käitumist. Eetikakoodeksite juhised ületavad või täiendavad seadustes reglementeeritud ning on abiks just eetilisel õigete otsuste tegemisel.

Eetikakoodeksit saab käsitleda kui juhtimisinstrumenti ja poolõiguslikku töövahendit (Rafalko 1994), mis ettevõttes luuakse, et suunata üksikisikute otsustusprotsesse ning kaitsta organisatsiooni seadusvastase ja ebaeetilise tegevuse eest. Näiteks on uuringud näidanud, et organisatsioonid, kus on olemas kirjallik eetikakoodeks, on korruptsioonile vähem vastuvõtlikud (vt McKinney, Moore 2008: 103). Koodeksites selgitatakse avalikkusele ettevõtte vastutustundlikkusega seotud norme ja väärtusi ning määratletakse organisatsiooni kohustused oma huvirühmade vastu. Eetikakoodeksit saab pidada ka tõhusaks juhtimisvahendiks muudatuste tegemisel organisatsioonis.

Eetikakoodeks aitab parandada organisatsiooni õhkkonda, juurutada organisatsioonikultuuri eetilisi väärtusi ja vajalikke tõekspidamisi ning tugevdada neid. Eetikakoodeks aitab uuel liikmel õppida tundma konkreetse organisatsiooni kultuuri ja võtta see omaks.

Kaye (1992: 857–859) on toonud esile eetikakoodeksi kolm tähtsat ülesannet: eetiliste väärtuste kehtestamine organisatsioonis, ootuste selgitamine ja nende edasiandmine liikmetele ning soov näidata nii liikmetele kui ka laiemale avalikkusele, et organisatsioon järgib oma tegevuses kindlaid eetikanõudeid.

Toetudes eelöeldule, võib väita, et eetikakoodeksis on sätestatud kõige olulisemad põhiväärtused, mida organisatsiooni liikmed kohustuvad oma töös järgima. Nendeks on enamasti pühendumus (teha tööd parimal moel, järjekindlalt ja lisaväärtust luues), järjepidevus (traditsioonid, pikaajaliste partnersuhete hoidmine, vigadest õppimine), vastastikune austus (hoolitsus, austus, kuulamine) ning asjatundlikkus (eri huvirühmade ootuste täitmine eetiliselt ja pädevalt).

Eetikakoodeks rahvusvahelistes organisatsioonides

Üha rohkem ettevõtteid ja organisatsioone on pidanud vajalikuks panna kirja oma tegevuse ja käitumise põhimõtted ning nende arv kasvab pidevalt, eriti rahvusvaheliste ettevõtete puhul. Ettevõttepõhised koodeksid on seotud konkreetse ettevõtte tegevuse, kogemuse ja ajalooga. Organisatsiooni kontekst võib märkimisväärselt mõjutada inimeste tõlgendusi ja reageeringuid eetikakoodeksi ning teiste organisatsiooni formaalsete poliitikasuundade suhtes. Samas on koodeksite puhul tähtis ka laiem kultuuri- ja poliitiline kontekst. Seda kinnitavad koodeksite põhifookuse erinevused Põhja-Ameerika, Euroopa ja Aasia ettevõtetes. Näiteks on Euroopa organisatsioonide eetikakoodeksid rohkem fookustatud keskkonnale, kuid diskussioonid aususe üle on omasemad just Ameerika organisatsioonide koodeksitele. Nii käsitleb aususe teemat Ameerikas 65, Euroopas 45 ja Aasias 38 protsenti ettevõtete koodeksitest (vt Kaptein 2004), samal ajal kui õigluse teema tuleb tihedamini esile pigem Euroopa ja Aasia kui Ameerika organisatsioonide koodeksites.

Erinevused eri riikide organisatsioonide eetikakoodeksites on tingitud kultuurilistest uskumustest, ühiskonna väärtustest, majanduse olukorrast ning ka poliitikanormidest ja seadustest. Koodeksid aitavad vähendada eri riikide seadustest tulenevat võimalust tõlgendada tege-

vust ja käitumist reguleerivaid juhiseid erinevalt ning seega ära hoida erinevusi organisatsioonide tegevuspraktikas. Samas on rahvusvahelisel ettevõttel vaja saavutada kokkulepe nende erinevuste vahel ning luua koodeks, mida saab rakendada organisatsiooni kõikides osades ja valdkondades ning eri kultuurikontekstis.

Hea lahendus on kasutada üldisi põhiväärtusi ja printsiipe raamistikuna, millele saab üles ehitada spetsiifilise koodeksi, mis arvestab konkreetse ettevõtte tegevust, olemust ning ajalugu. Omaenda poliitikat ja eetikakoodekseid luues arendavad rahvusvahelised organisatsioonid vastutustundlikku tegevust kogu maailmas (vt Bondy, Starkey 2014). See võimaldab neil ülemaailmse konkurentsi tingimustes edu saavutada ja huvirühmade ootustele paremini vastata.

Eetikakoodeksite loomise põhjused äriorganisatsioonides

Laiemalt hakati eetikakoodekseid looma ja kasutusele võtma Ameerika ettevõtetes eelmise sajandi viimastel aastakümnetel, sealjuures ligi 70 protsenti USA organisatsioonide eetikakoodeksitest on koostatud alles peale 1990. aastat (Guillén *et al.* 2002). Euroopa ettevõtted hakkasid neid ulatuslikumalt kasutama peamiselt tänu Ameerika organisatsioonide rahvusvahelistele filiaalidele (Schwartz 2002). Tänapäeval on eetikakoodeksid paljudes edukates Ameerika, Euroopa ja Aasia ettevõtetes, peamiselt neis, mis on seotud rahvusvahelise tegevusega.

Üldjuhul luuakse eetikakoodeksid eesmärgiga selgitada ettevõtte missiooni, väärtusi ja põhimõtteid, koondades need ühtseteks tegevusprintsiipideks, mis reguleerivad organisatsiooni liikmete käitumist ja tegevust ning pakuvad abi igapäevaotsuste tegemisel. Koodeksi loomisega näitab ettevõtte soovi võtta vastutust, arvestada oma tegevuses eetilisi aspekte, rõhutada eetilise organisatsioonikliima tähtsust selle liikmete seas ja vastata huvirühmade ootustele või astuda vastu välisele survele.

Peale eetilise käitumise julgustamise ja suunamise ning ebaeetilise käitumise ärahoidmise annavad eetikakoodeksid olulisi signaale ja teavet organisatsiooni väärtuste ning tegevuspõhimõtete kohta, aidates sellega

kujundada ettevõtte mainet avalikkuses, vältida (valitsuse ja ametite) lisa-regulatsioone ning tõsta töötajate töömoraali.

Samas on konkreetsed eesmärgid olnud ajas muutuvad. Näiteks on varasemad eetikakoodeksid asetanud põhirõhu seadusvastastele tegudele ja töötajate väärkäitumisele ning on vähem käsitletud keskkonna, toodete kvaliteedi või ohutusega seotud küsimusi (Mathews 1987). Tihti kasutati koodekseid organisatsiooni kaitseks töötajate väärkäitumise eest ning neis puudusid juhised eetilise käitumise kohta. Hilisemad eetikakoodeksid, sh Global 500 ettevõtete omad, on suunatud peamiselt investoritele, kasumile ja seaduste järgimisele (Stohl, Stohl, Popova 2009), kuid üha enam on hakatud pöörama tähelepanu ka vastutustundlikkuse teemadele. Tänapäeval on koodeksid muutunud peamisteks vastutustundlikkuse põhimõtete kandjateks. Vihjeid sotsiaalsele vastutusele, kuigi veel minimaalseid, võib leida peaaegu 75 protsendis viimastel aastatel loodud eetikakoodeksites (Kaptein, Schwartz 2008). Tõhusad, organisatsiooni väärtustele vastavad eetikakoodeksid annavad tihti tooni ka vastutustundlikkuse ja jätkusuutlikkuse indekseid tulemuste eesotsas (vt Erwin 2011). Viimastel aastatel on eetikakoodeksites eriti rõhutatud just keskkonnaga seotud teemasid (Barkemeyer *et al.* 2014).

Sisemiste ja väliste huvirühmade teadlikkus eetikakoodeksi sisust aitab luua hea mulje ettevõtte tegevuspraktikast, olles sellega aluseks parematele koostöösuhetele eri huvigruppide ning kohalike ja rahvusvaheliste organisatsioonidega. Ettevõtetel, mida peetakse sotsiaalselt vastutustundlikemaks, on tihti suuremad võimalused häid töötajaid leida, värvata ja hoida, mis omakorda vähendab nende kulutusi uute töötajate värbamisele ning koolitusele.

Koodeksid võivad lisada organisatsioonile väärtust ja aidata tõsta või parandada organisatsiooni mainet ning vähendada ametite sekkumist, kuid selleks tuleb nende loomisel ja rakendamisel suhtuda nendesse kui vajalikesse strateegilistesse dokumentidesse. On oluline, et neid peetakse tähtsaks strateegiliseks eesmärgiks, mida toetab ka reaalne tegevus. Mida paremini vastab organisatsiooni liikmete (sh juhtide) käitumine ja tegevus eetikakoodeksile, seda tõhusamaks saab seda koodeksit pidada.

Koodeksi kaudu annab ettevõtte selge signaali endale võetud kohustustest ning jagab teavet eetilise käitumise ja tegevuse põhimõtete kohta. Nende

abil pannakse paika organisatsiooni liikmete omavaheliste ning organisatsiooni ja selle liikmete heade suhete alused, mõjutades sellega inimeste ettekujutust ettevõttest ning nende suhtumist sellesse ja selle tegevusse.

Mida arvestada eetikakoodeksi loomisel

Eetikakoodeksi loomisega lepivad organisatsiooni liikmed kokku ning võtavad omaks sellised käitumise ja tegevuse printsiibid, millest oma tegevuses lähtuda. Eetikakoodeksi või juhiste loomisel on tähtis kaasata sellesse asjaomased organisatsiooni liikmed ning tagada, et kõik saavad juhistest aru ja võtavad need omaks. Sahtlisse kirjutatud juhistest pole abi kellelgi. Kui organisatsiooni töötajatelt oodatakse, et nad võtaksid organisatsioonis väljakujunenud reeglid ja käitumisnormid omaks, on tähtis, et kõik selle liikmed tegutsevad samade reeglite järgi.

Et eetikakoodeksid täidaksid oma eesmärgi, tuleb nende loomisel kaasata võimalikult palju võtmeisikuid (sealhulgas tegevuste ja otsustega kokku puutuvaid organisatsiooni liikmeid). Koodeksid jagatakse kõikidele liikmetele, kes peavad neid mõistma ja aktsepteerima ning need omaks võtma. Töötajate kaasamine aitab luua vajaliku ja realistliku dokumendi (Schwartz 2004: 339), kus käsitletakse organisatsiooni ja selle liikmete jaoks tähtsaid küsimusi ning keskendutakse konkreetsete näidetega seotud teemadele.

Kui koodeks osutab spetsiifilistele olukordadele, tegevustele ja eetikadilemmadele või konkreetsetele probleemidele, milleks võivad olla huvide konflikt, altkäemaks, lisateenused, boonused koostööpartneritelt, teabe konfidentsiaalsus, must kassa jne, ning nõudeid tagatakse ja tugevdatakse tunnustamise või puuduste esiletoomisega, saab seda pidada heaks töövahendiks, millest on kasu nii organisatsioonile kui ka selle liikmetele.

Kõik organisatsiooni liikmed peavad teadma, mis organisatsioonis toimub, mida peetakse oluliseks ning mis on ja mis ei ole lubatud; väga tähtis on jagada teavet tehtud otsuste ja nende mõju kohta. Kui organisatsiooni eetilised väärtused on piiritletud ja neid järgitakse kindlalt, kajastuvad need ka liikmeskonna igapäevakäitumises ja -tegevuses. Sellises organisatsioonis tunneb iga liige oma organisatsiooni üle uhkust

ning tööülesannete täitmine põhineb kohusetundlikkusel, pühendumusel ja vastutuse võtmisel.

Eetikakoodeksit luues on ebaapraktiline ja -tõhus kasutada nn koka-raamatu lähenemist, kus on punktide kaupa loetletud tegevused, mida tohib organisatsioonis teha ja mida mitte. Pigem on mõistlik pöörata tähelepanu teatud üldistele alusväärtustele ja printsiipidele ning käsitleda kriitilisi teemasid. Peamiste eetiliste väärtustena, mida ettevõtte eetikakoodeks peaks sisaldama, saab välja tuua aususe, moraalse terviklikkuse, lojaalsuse, austuse, vastutuse, õigluse ja kodanikutunde. Nende üldväärtuste alusel saab luua ettevõttepõhise eetikakoodeksi, mille sisu lähtub konkreetse organisatsiooni tegevusest ja olemusest. Selline eetikakoodeks aitab kujundada ettevõtte eetilist tooni ning, olles hoolikalt üles ehitatud, töötab vajaliku strateegilise dokumendina ja on aluseks enamiku otsuste tegemisele organisatsioonis.

Eetikakoodeks ei tohiks aga olla dogma, vaid pigem elav dokument, mida tuleb aeg-ajalt üle vaadata ja muuta või täiendada, lähtudes keskkonnas toimunud muutustest. Et koodeks oleks eetiliselt eluline ja elav dokument, peab selle loomine olema kaasav ja põhinema sisu väärtustel ning juhid peavad olema tõelised ja autentsed (vt Messikomer, Cirka 2010: 59), pühendudes õigele tegevusele.

Eetikakoodeksite formaat ja kujundamine

Eetikakoodeksid võivad erineda nii vormi kui ka sisu poolest. See, mis on kirjas eetikakoodeksis ja kuidas see on kirja pandud, võib muuta organisatsiooni selle töötajatele ning teistele huvirühmadele ja ka ühiskonnale atraktiivsemaks. Seetõttu on tähtis, kuidas eetikakoodeks on kujundatud ja loodud.

Koodeksid erinevad oma pikkuse, teemade käsitlemise sügavuse ja ulatuse poolest. Nende maht võib varieeruda alates ühest lõigust kuni üle 50 leheküljeni. Samuti on oluline eetikakoodeksi ülesehitus ja kujundus. Et täita oma eesmärki, peab eetikakoodeks olema selge ja arusaadav ka keskmisele kodanikule, sisaldama juhiseid õigeks käitumiseks ja viiteid sanktsioonidele sobimatu käitumise korral.

Eetikakoodeksid võib jagada nelja suurde rühma: väärtustele tuginevad, konkreetseid reegleid sisaldavad, kirjeldavad ja sotsiaalselt kohustavad koodeksid (Kooskora 2009). Eri liiki koodeksid võivad eksisteerida eraldi või üheskoos või olla ka ühe pikema eetikakoodeksi osad.

Väärtustele tuginevad enamasti ettevõtte moraalipoliitika lühikesed ja üldsõnalised deklaratsioonid; siia paigutatakse organisatsiooni missioon ja visioon, väärtused, peamised tegevus- ja käitumisprintsüübid. On organisatsioone, kellele niisugusest käsitlusest piisab ning kes ei vajagi põhjalikumat ega pikemat koodeksit. Teistel organisatsioonidel tuleb aga selgelt määratleda eetilised veendumused ja käitumisnormid, mida organisatsiooni liikmed on kohustatud järgima.

Konkreetseid reegleid sisaldavad eetikakoodeksid annavad teada, missugust käitumist ja tegutsemist peetakse organisatsioonis õigeks ning missugust valeks, mis on ja mis pole lubatud, kuidas tuleb kohelda teisi inimesi nii organisatsioonis kui ka sellest väljaspool.

Kirjeldavad eetikakoodeksid on organisatsiooni liikmetele abiks otsuste tegemisel ning õige ja sobiliku käitumis- ja tegevusviisi valikul. Nendes on põhjalikult kirjeldatud olukordi, mis võivad organisatsioonis ette tulla, samuti on välja toodud see, missugune tegutsemine või käitumine on antud situatsioonis õige ja sobiv.

Sotsiaalselt kohustavates eetikakoodeksites on olemas organisatsiooni kohustused huvirühmade (sh kliendid, töötajad, omanikud, aktsionärid, partnerid, ühiskond tervikuna) vastu. Sellised koodeksid on levinud näiteks mitmesuguste kutse- ja tegevusvaldkondade ühenduste seas.

Koodeksid on kõige tõhusamad siis, kui neid on kerge lugeda, need on organisatsioonile ja selle liikmetele vajalikud ning on kirjutatud pigem positiivses kui negatiivses toonis. Koodeksites tuuakse välja organisatsiooni liikmete vastutus, kasu ja kohustused ning tihti luuakse ka protseduurireeglid, mille abil inimeste käitumist hinnata. Koodeksites sätestatakse standardid, mille kaudu saab kirjeldada kvaliteetseid suhteid organisatsiooni liikmete ning organisatsiooni ja selle liikmete vahel.

Soovitavalt koosneb pikem ja põhjalikum eetikakoodeks kolmest põhiosast: väärtuste ja põhimõtete määratlus, sobiva ja sobimatu käitumise kirjeldus ning võimalike sanktsioonide loetelu, kui käitumine ja tegevus ei vasta eetikakoodeksis välja toodud põhimõtetele. Väärtuste

ja põhimõtete määratlemisel tuuakse esile, millest organisatsiooni liikmed oma tegevuses ja käitumises lähtuvad, mida nad peavad tähtsaks, missugused on nende põhiväärtused ja tegevusprintsüübid; käitumise kirjeldamisel näidatakse konkreetsemalt, milline käitumine ja tegevus on aktsepteeritud ning milline mitte. See osa eetikakoodeksist võib sisaldada konkreetseid organisatsiooni tegevusega seotud näiteid.

Koodeks on üldjuhul tõhusam siis, kui see on sõnastatud positiivselt. Ent kui võtta arvesse inimeste ja sealhulgas organisatsioonide moraalset arengut (vt Kohlberg 1969; Reidenbach, Robin 1991; Kooskora 2008), on ilmne, et osa inimeste ja organisatsioonide puhul tuleb selgesõnalistele hoiatustele ja võimalikele karistustele suurt tähelepanu pöörata. Näiteks inimestel, kelle moraalne areng pole jõudnud kõrgemale esimesest, kõige madalamast tasandist (kes lähtuvad oma tegevuses ja käitumises vaid enda isiklikest huvidest ning soovidest), aitab õigeid otsuseid teha just hirm karistuse ees. Samas on vaja arvestada, et mõne inimese ja organisatsiooni puhul on negatiivne toon ning karistuste rõhutamine kohati isegi solvav, mistõttu peab tähelepanu pöörama ka selgele kommunikatsioonile ning koodeksiga kaasnevatele koolitustele ja arutelule.

Sanktsioonide rakendamine nende suhtes, kelle teod ja käitumine pole kooskõlas eetikakoodeksis kokku lepituga, hoiab moraalset tasekaalu ning on seotud õiglusetajuga organisatsioonis. Kui sanktsioonid ja karistused on liiga ranged või põhjendamata, riivab see inimeste õiglusetaju. Sama juhtub ka siis, kui keegi jäetakse raske rikkumise puhul karistamata. Õiglusetaju organisatsioonis on aga otseselt seotud pühendumise ja usaldusega ning sellega, kui rahul ollakse töö ja juhtimisega.

Eetikakoodeksi liigist ja vormist sõltumata lepivad inimesed koodeksit luues kokku ning võtavad omaks sellised käitumis- ja tegevusprintsüübid, millest neil tuleb oma tegevuses lähtuda. Eetikakoodeksis on välja toodud normid ja käitumisjuhised, tegevuse ja käitumise standardid, mis on aluseks organisatsiooni tegevusele. Eesmärk on sätestada üksmeelsed raamid eetikaküsimustes orienteerumiseks ning luua alus ühemõtteliste hinnangute andmiseks mingile tegevusele isegi siis, kui see jääb välja poole õiguskorda. Teisisõnu tuleb tagada, et organisatsiooni liikmete käitumine vastab ka ühiskonna ootustele ja eetilistele väärtustele.

Tõhusalt toimiv eetikakoodeks

Tõhus koodeks sisaldab ettevõtte visiooni ja inimeste käitumist ümberkujundavaid aspekte ning üks hea ja efektiivne eetikakoodeks peaks käsitlema eetikat, kultuuri ja juhtimist puudutavaid teemasid. Koodeks peab demonstreerima organisatsiooni toetust eetilisele käitumisele, aitama suunata eetiliste otsuste tegemisele ning pakkuma võimalust saada abi eetikadilemmade lahendamisel. Kuid koodeks üksi, isegi kui see on selgesti ja arusaadavalt sõnastatud ning kui sellest on teavitatud kõiki organisatsiooni liikmeid, ei pruugi olla piisavalt tõhus.

Oluline on, et kõik organisatsiooni liikmed saavad koodeksi sisust ühtemoodi aru. Koodeksi sisu tuleb selgesti edasi anda. Eetikakoodeksi põhimõtete järgimine eeldab, et organisatsiooni liikmed mõistavad selle sisu ja tähendust (või püüavad neid mõista). Kõigil organisatsiooni liikmetel tuleb koodeksiga põhjalikult tutvuda, et osata seda oma tegevusega seostada.

Samas peab meeles pidama, et teadlikkus koodeksi sisust võib anda ka tagasilöögi, suunates käitumisele, mis hoiab küll ära karistuse (Wotruba, Chonko, Loe 2001), kuid ei aita arendada eetilist organisatsioonikliimat ja -kultuuri. Seetõttu on organisatsioonis vaja korraldada arutelusid ja koolitusi, hinnata kriitiliselt ettevõtte poliitikat ja tegevuspõhimõtteid ning vaadata need vajadust mööda üle. Koolitused võiks siduda konkreetsete ettevõttepõhiste näidete ja dilemmadega.

Lisaks on tähtis lõimida koodeks organisatsioonikultuuri: koodeks töötab paremini, kui liikmed näevad, et organisatsiooni tegevus on kooskõlas koodeksi sisuga ning juhtide tegevus ja käitumine vastavad koodeksile. Koodeksi sisu edasiandmine ülevalt alla võib anda tulemuks selle, et töötajad eiravad koodeksit, samuti on osutunud ebatõhusaks väga tsentraliseeritud ettevõtete koodeksid, kuna töötajad on ignoreerinud nende kontrollimehhanismi (Trevino, Weaver 2003).

Võib juhtuda, et eetikakoodeks ei suuda ebaeetilist käitumist ära hoida. Uuringud selle kohta, mil määral koodeksid vähendavad ettevõtetes ebaeetilist käitumist ja tegevust, näitavad vasturääkivaid tulemusi (vt Somers 2001; Schwartz 2001; Stohs, Brannick 1999). Siiski on mitmes uuringus toodud välja nende positiivne mõju organisatsiooni

liikmete käitumisele (Singh *et al.* 2011). Kuigi eetikakoodeksi loomine ja järgimine on organisatsiooni vabatahtlikult võetud kohustus, on mõnel juhul tehtud selle olemasolu ja loomine lausa kohustuslikuks, nt börsiettevõtete ning rahvusvaheliste korporatsioonide ja nende filiaalide puhul.

Eetikakoodeks võib olla loodud selleks, et mõjutada märkimisväärselt organisatsiooni tegevust (ja enamasti see nii on), kuid ka seepärast, et lihtsalt täita avalike suhete või positiivse mainekujunduse funktsiooni (Stevens, Buechler 2013). Selline koodeks ei suuda aga muuta organisatsioonikliimat ja -kultuuri eetiliseks ega aidata liikmetel teha paremaid otsuseid. Seetõttu on tarvis tagada, et nii eetikakoodeksid kui ka kõik teised väärtusi kandvad organisatsiooni tunnused ja tegevused on oma ülesehituselt ning sisult kooskõlas. Et koodeks toetaks organisatsiooni eetilist kliimat, on vaja, et väärtusi ja põhimõtteid rakendataks iga päev ning need oleksid organisatsiooni liikmetele mõistetavad.

Juhtide käitumine peab koodeksit toetama; koolitustel või aruteludel tuleb töötajatele anda võimalus saada oma küsimustele vastused ja õppida koodeksi sisu tundma, toetudes konkreetsetele näidetele. Võib juhtuda, et koodeks on inimeste eetilise käitumise suunamisel vähetõhus, kuid samas täidab edukalt näiteks mainekujundaja, välisregulatsioonide ärahoidja, töötajate moraali tõstja vms rolli.

Kokkuvõtteks

Eetikakoodeks on organisatsiooni eneseregulatsiooni vahend, mis näitab ettevõtte soovi võtta vastutust, arvestada oma tegevuses eetikaaspekte, rõhutada eetilise organisatsioonikliima tähtsust oma liikmete seas ja vastata huvirühmade ootustele või astuda vastu välisurvele. Koodeksid sisaldavad organisatsiooni liikmete jagatud väärtusi, aitavad parandada organisatsiooni mainet ja vähendada ametite sekkumist, andes sellega võimaluse rakendada eneseregulatsiooni.

Eetikakoodeksi abil saab muuta organisatsioonikultuuri. Koodeks toimib kõige tõhusamalt siis, kui selle sisu on tulemuslikult edasi antud ja kultuuriliselt lõimitud ning organisatsiooni liikmed on selle omaks

võtnud. Muidu jääb see eraldiasetsevaks dokumendiks, mis pole organisatsiooni missiooni ega eesmärkidega seotud.

Ainuüksi eetikakoodeksi loomine ja/või selle olemasolu ei taga, et organisatsiooni liikmete tegevus ning käitumine muutub eetiliseks. Eetilist töökliimat mõjutavad organisatsiooni poliitika, tegevusalad ja -põhimõtted ning juhtimine. Seetõttu on tähtis, et nii eetikakoodeksid kui ka kõik teised väärtusi kandvad dokumendid ning organisatsiooni liikmete käitumine ja tegevus oleksid kooskõlas. Eetikakoodeksi tõhusus oleneb väga palju töötajate kaasatusest, konkreetsete organisatsiooniga seotud näidete toomisest koodeksis või sellega seonduvatel koolitustel, koodeksi toonist ja vajalikkusest organisatsiooni liikmetele ning juhtkonna toetusest ja eelkõige eeskujust oma käitumises ning tegevuses.

Kirjandus

- Barkemeyer, R., Holt, D., Preuss, L., Tsang, S. (2014). What happened to the 'development' in sustainable development? Business guidelines two decades after Brundtland. *Sustainable Development*, 22(1), lk 15–32.
- Bondy, K., Starkey, K. (2014). The dilemmas of internationalization: corporate social responsibility in the multinational corporation. *British Journal of Management*, 25(1), lk 4–22.
- Guillén, M., Melé, D., Murphy, P. (2002). European vs. American Approaches to Institutionalization of Business Ethics: The Spanish Case. *Business Ethics: A European Review*, 11(2), lk 167–178.
- Erwin, P. M. (2011). Corporate Codes of Conduct: The Effects of Code Content and Quality on Ethical Performance. *Journal of Business Ethics*, 99(4), lk 535–548.
- Kaptein, M. (2004). Business Codes of Multinational Firms: What Do They Say? *Journal of Business Ethics*, 50, lk 13–31.
- Kaptein, M., Schwartz, M. S. (2008). The Effectiveness of Business Codes: A Critical Examination of Existing Studies and the Development of an Integrated Research Model. *Journal of Business Ethics*, 77, lk 111–127.

- Kaye, B. N. (1992). Codes of Ethics in Australia Business Corporations. *Journal of Business Ethics*, 11, lk 857–862.
- Kohlberg, L. (1969). Stage and sequence: the cognitive-developmental approach to socialization. – Goslin, D. A (Eds.) *Handbook of Socialization Theory and Research*. Chicago: Rand-McNally.
- Kooskora, M. (2009). Töötava eetikakoodeksi loomine. Ärietikaga korruptsiooni vastu. Korruptsioonivaba Eesti konverents 24.04.2009, Tallinn.
- Kooskora, M. (2008). *Understanding Corporate Moral Development in the Context of Rapid and Radical Changes. The Case of Estonia*. Doctoral dissertation. Jyväskylä: Jyväskylä University.
- Kooskora, M. (2012). Eetikakoodeks Riigikogu liikmetele – milleks ja kuidas? *Riigikogu Toimetised*, 25, lk 33–40.
- Mathews C. (1987). Codes of Ethics: Organizational Behavior and Misbehavior. In: Frederick W. (Ed). *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 9 (Greenwich, JAI Press), lk 107–130.
- McKinney, J. A., Moore, C. W. (2008). International bribery: Does a written code of ethics make a difference in perceptions of business professionals?, *Journal of Business Ethics*, 79, lk 103–111.
- Messikomer, C. M., Cirka, C. C. (2010). Constructing a Code of Ethics: An Experiential Case of a National Professional Organization. *Journal of Business Ethics*, 95(1), lk 55–71.
- Rafalko, R.J. (1994). Remaking the Corporation: The 1991 Sentencing Guidelines. *Journal of Business Ethics*, 13, lk 625–636.
- Reidenbach, R. & Robin, D. (1991). A Conceptual Model of Corporate Moral Development. *Journal of Business Ethics*, 10, lk 273–284.
- Schwartz, M. (2004). Effective codes of ethics: Perceptions of code users. *Journal of Business Ethics*, 55, lk 323–343.
- Schwartz, M.S. (2002). A code of ethics for corporate code of ethics. *Journal of Business Ethics*, 41, lk 27–43.
- Schwartz, M. (2001). The Nature of the Relationship between Corporate Codes of Ethics and Behavior. *Journal of Business Ethics*, 32, lk 247–262.
- Singh, J., Svensson, G., Wood, G., Callaghan, M. (2011). A longitudinal and cross-cultural study of the contents of codes of ethics of

- Australian, Canadian, and Swedish corporations. *Business Ethics: A European Review*, 20(1), 103–119.
- Somers, M. (2001). Ethical Codes of Conduct and Organizational Context: A Study of the Relationship between Codes of Conduct, Employee Behavior and Organizational Values. *Journal of Business Ethics*, 30, lk 185–195.
- Stevens, B., Buechler, S. (2013). An Analysis of the Lehman Brothers Code of Ethics and the Role It Played in the Firm. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 10(1), lk 43–57.
- Stohl, C., Stohl, M., Popova, L. (2009). A new generation of corporate codes of ethics, *Journal of Business Ethics*, 90(4), lk 607–622.
- Stohs, J., Brannick T. (1999). Code and Conduct: Predictors of Irish Managers Ethical Reasoning. *Journal of Business Ethics*, 22, lk 311–326.
- Wotruba, T. R., Chonko, L. B., Loe, T. W. (2001). The impact of ethics code familiarity on manager behavior. *Journal of Business Ethics*, 33, lk 59–69.

Lisalugemist

- Chonko, L. B., Wotruba, T. R., Loe, T. (2003). Ethics Codes Familiarity and Usefulness: Views on Idealist and Relativist Managers under Conditions of Turbulence. *Journal of Business Ethics*, 42, lk 237–252.
- Eberlein, B., Abbott, K. W., Black, J., Meidinger, E., Wood, S. (2014). Transnational business governance interactions: Conceptualization and framework for analysis. *Regulation & Governance*, 8(1), lk 1–21.
- Ferrell, O. C., Fraedrich, J. (2014). *Business ethics: Ethical decision making & cases*. Cengage learning.
- Helin, S., Sandstrom, J. (2007). An inquiry into the study of corporate codes of ethics. *Journal of Business Ethics*, 75, lk 253–271.
- Kaptein, M. (2004). Business Codes of Multinational Firms: What Do They Say? *Journal of Business Ethics*, 50 (1), lk 13–31.
- Lund-Thomsen, P., Lindgreen, A. (2014). Corporate social responsibility in global value chains: where are we now and where are we going? *Journal of Business Ethics*, 123(1), lk 11–22.

- Marcum, D., Smith, S., Khalsa, M. (2002). *Business Think: Rules for Getting It Right – Now, and No Matter What*. New York: John Wiley & Sons.
- Nijhof, A., Cludts, S., Fisscher, O., Laan, A. (2003). Measuring the Implementation of Codes of Conduct: An Assessment Method Based on a Process Approach of the Responsible Organisation. *Journal of Business Ethics*, 45(1), lk 65–78.
- Painter-Morland, M. (2010). Questioning corporate codes of ethics. *Business Ethics: A European Review*, 19(3), lk 265–279.
- Pedersen, E. R. G., Gwozdz, W. (2014). From resistance to opportunity-seeking: Strategic responses to institutional pressures for corporate social responsibility in the Nordic fashion industry. *Journal of Business Ethics*, 119(2), lk 245–264.
- Schwartz, M. (2005). Universal moral values for corporate codes of ethics. *Journal of Business Ethics*, 59, lk 27–44.
- Shaw, W. H., Barry, V. (1995). *Moral Issues in Business*. Belmont: Wadsworth.
- Sims, R. & Brinkmann, J. (2003). Enron Ethics (Or: Culture Matters More Than Codes), *Journal of Business Ethics* 45, lk 243–256.
- Soltani, B. (2014). The anatomy of corporate fraud: A comparative analysis of high profile American and European corporate scandals. *Journal of Business Ethics*, 120(2), lk 251–274.
- Stevens, B. (2008). Corporate Ethical Codes: Effective Instruments for Influencing Behavior. *Journal of Business Ethics*, 78, lk 601–609.
- Stevens, J., Steensma, H., Harrison, D., Cochran, P. (2005). Symbolic or Substantive Document? The Influence of Ethics Codes on Financial Executives Decisions. *Strategic Management Journal*, 26, lk 181–195.
- Weaver, G. (1995). Does Ethics Code Design Matter? Effects of Ethics Code Rationales and Sanctions on Recipients Justice Perception and Content Recall. *Journal of Business Ethics*, 14, lk 367–385.
- Webley, S., Werner, A. (2008). Corporate codes of ethics: Necessary but not sufficient. *Business Ethics: A European Review*, 17(4), lk 405–416.
- Weiss, J. W. (1994). *Business Ethics: Stakeholder Approach*. Belmont: Wadsworth.

EETIKAKOODEKSITE FUNKTSIONAALSE LUGEMISE VÕIMALUSED

Halliki Harro-Loit

Eetikakoodeksites peaks iga sõna olema kaalutud ja tähenduslik, läbi mõeldud; ametieetika koodeksi puhul ka professionaalse kogukonnaga hoolikalt läbi arutatud.

Kui mõne ametiala esindajad tunnevad, et koodeksit oleks vaja – eeskätt selleks, et eeldatavalt hea ja halva käitumisnormi sisu omavahel kokku leppida ning sellest ka ühiskonnale või klientidele teada anda –, võetakse mõnikord ette teise riigi koodeks ja hakatakse oma reeglikogu kirjutama selle eeskujul (nii näiteks koostati Eesti ajakirjanduse eetikakoodeksit). Nõnda loodud koodeksis võidakse aga mõni põhimõtteline küsimus sõnastada ebateadlikult, n-ö valmiskujul kaasa lohisedes, ja mõni oluline aspekt võib tekstis hoopis tähelepanuta jääda. Samuti võib olla keeruline määratleda üldistusastet: väga abstraktseid väärtusi püütakse mõnikord lahti kirjutada ülimalt situatsioonipõhiste ja üksikasjalike reeglitega.

Et koodekseid oleks lihtsam kirja panna, aga ka kriitiliselt redigeerida, tasub olemasolevaid koodekseid lähilugemise meetodil analüüsida.¹

¹ Autor valis analüüsitavateks koodeksiteks need Eestis kirjutatud koodeksid, mis sõnastavad ametialal töötavate inimeste professionaalseid väärtusi ja head käitumistava, sõltumata sellest, kas koodeksi pealkiri rõhutab organisatsiooni, professioni või institutsiooni. Valimis on ametniku eetikakoodeks (11.03.2015, tekst käesolevas kogumikus Lisas 3 lk X-x); Eesti Advokatuuri eetikakoodeks (08.04.1999 (viimati muudetud 01.03.2013), tekst käesolevas kogumikus Lisas 3 lk X-x); Eesti ajakirjanduseetika koodeks (29.01.1998, tekst käesolevas kogumikus Lisas 3 lk X-x); Eesti arstieetika koodeks (2008, tekst käesolevas kogumikus Lisas 3 lk X-x); Eesti

Analüüsi tarvis pakun allpool välja kaheksa küsimust ja viis põhikategooriat.

Küsimused:

1. Kas koodeks sõnastab väärtusi, käitumisnorme või neid mõlemaid?
2. Millise abstraktsusastmega on väärtused sõnastatud?
3. Mil määral on printsiibid ja/või väärtused koodeksis sõnastatud kategooriliste käskude-keeldudena? Kas on formuleeritud ka moraalise kaalutlemise võimalus?
4. Kas koodeksis on valdav teleoloogiline, deontoloogiline või mõne muu eetikateooria sõnastus?
5. Kas koodeks kirjeldab institutsiooni, organisatsiooni, valdkonna, konkreetsete töötajate soovitud moraalipõhimõtteid?
6. Milliseid suhteid koodeks reguleerib? Milliste isikute või rollide tegevust koodeksis reguleeritakse?
7. Milliseid lojaalsushierarhiaid koodeksis määratletakse?
8. Kas ja mil määral on eri koodeksites tegeletud samade teemadega, nt konfidentsiaalsus ja avalikustamine, huvide konflikt, kommunikatsioonitava (sh kriitika vastuvõtmine, suhtlemine avalikkusega)?

Nendele küsimustele vastamiseks saab kasutada viit tekstianalüüsi kategooriat:

- subjekt (isik/ameti esindaja, organisatsioon jms);
- subjektide suhteid kirjeldavad väljendid (nt „Arst kaitseb patsiendi huve“);

kohtuniku eetikakoodeks (13.02.2004, tekst käesolevas kogumikus Lisas 3 lk X-x); Eesti notarite eetikakoodeks (tekst käesolevas kogumikus Lisas 3 lk X-x); Eesti Psühholoogide Liidu liikme eetilised nõuded (1990, tekst käesolevas kogumikus Lisas 3 lk X-x); Eesti Raamatukoguhoidjate Ühingu eetikakoodeks (28.02.2014, tekst käesolevas kogumikus Lisas 3 lk X-x); Eesti Suhtekorraldajate Liidu eetikakoodeks tekst käesolevas kogumikus Lisas 3 lk X-x); Eesti teadlaste eetikakoodeks (18.12.2002, tekst käesolevas kogumikus Lisas 3 lk X-x); Eesti õpetajaetika koodeks (02.05.2005, tekst käesolevas kogumikus Lisas 3 lk X-x); Kaitseväe eetika (05.04.2013, tekst käesolevas kogumikus Lisas lk X-x); Ravimitootjate Liidu koodeks retseptiravimite müügiedenduse ja tervishoiutöötajatega koostöö kohta (05.10.2007, tekst käesolevas kogumikus Lisas 3 lk X-x); sotsiaaalala töötaja eetikakoodeks (30.11.2005, uus versioon on väljatöötamisel. http://www.eswa.ee/file/2016/11/Eetikakoodeks_Avaldatud-ST.pdf).

- väljendid, mis viitavad erandile, kaalutlemisvajadusele või erandi tegemisele (nt „välja arvatud“, „erandkorras“, „juhul kui“, „üldjuhul“, „enamasti“);
- väärtusi väljendavad sõnad (nt „aus“, „ausus“, „tõde“, „väärikus“, „õiglus“);
- käitumisnorme seadvad väljendid (nt „hoiab saladust“, „kaitseb huve“).

Eestis on üks kutse-eetika koodeks, kus subjekti küsimus nõuab selgust: ajakirjanduse eetikakoodeks, mis reguleerib nii ajakirjanduse (kui institutsiooni), ajakirjandusorganisatsioonide kollektiivse esinduse (toimetuse) kui ka ajakirjanike (kutseesindajate) moraaliootsustusi. See võib tekitada ühelt poolt segadust, aga teiselt poolt annab see koodeks võimaluse paremini mõista vastutuse jagunemise tasandeid: kutseala töötaja vastutus ja kutseorganisatsiooni vastutus, institutsioonile seatavad ootused ja vastutus. Niisiis tasub koodeksite lugemisel tähele panna, kas reegel puudutab isikut, organisatsiooni või institutsiooni.

Väärtused ja käitumisjuhised (küsimused 1 ja 2)

Esimesele kahele eelnimetatud küsimusele vastamiseks tuleb teha vahet printsibil ehk käitumisjuhisel (nt „Õpetaja taotleb alati konfliktide õiglast lahendamist“) ja väärtusel (nt „õiglus“), mis on konkreetsest käitumisjuhiseist üldisem ning abstraktsem.

Väärtuste puhul teeb analüüsi mõnikord keeruliseks see, et osal väärtusi märkivatel sõnadel on kattuvad tähendused. Näiteks Eesti õpetaja eetikakoodeksi teises peatükis on toodud väärtuste loetelu: väärikus, ausus, õiglus, iseseisvus. Samad väärtused võiks sõnastada ka nii: (inim) väärikus, tõde, autonoomia. Samas ei ole näiteks „iseseisvus“ ja „autonoomia“ päris üksüheselt kattuvad mõisted. „Autonoomia“ on laiem ja mitmetähenduslikum kui „iseseisvus“.

Kõige sagedamini esitatud väärtused Eesti ametieetika koodeksites on järgmised: tõde/ausus/läbipaistvus, autonoomia/sõltumatus/erapooletus, väärikus, õiglus, usaldusväarsus/asjatundlikkus, hoolivus, vabadus.

On koodekseid, mis on kirjutatud ainult käitumisjuhenditena – nii, et väärtusi, mis on nende käitumisjuhiste taga, tegelikult ei nimetatagi. Näiteks Eesti teadlaste eetikakoodeksi punktis 1.5 on sõnastatud:

Teadlase kohus on kaitsta teadusliku mõtte vabadust, taunida teadusloomingu tsenseerimist ning teadussuundade monopoliseerimist. Teadlane arvestab samas sellega, et mõnede teadustulemuste avaldamisel kehtivad piirangud.²

Kui koodeksi eesmärk oleks sõnastada väärtusi, võiks eelnimetatud punkt olla formuleeritud näiteks nii: teadlane kaitseb *akadeemilist vabadust*. Viimane on sõna- ja kommunikatsioonivabaduse üks spetsiifiline mõiste ning väärtus. Käitumisnorm oleks sel juhul „teadlane kaitseb“ – see viitab teadlase kohustusele olla aktiivne ja väärtusele, mis vajab kaitset.

Eesti kutse-eetika koodeksid sõnastavad väärtusi ja neid toetavaid käitumisjuhiseid erinevalt. Järgneva analüüsi eesmärk on näidata „aususe/tõe“ näitel koodeksite võrdleva analüüsi võimalusi ning esitada kriitiliselt küsimusi, kas koodeksite väärtusi ja käitumisjuhiseid edastav eesmärk on saavutatud.

Nagu öeldud, on „ausus/tõde“ üks universaalseid väärtusi, mis on sõnastatud paljudes kutse-eetika koodeksites. Ausust seostatakse enamasti teatud viisil käitumisega ja/või mingi käitumisviisi taunimisega.

Näiteks:

Teadlaste eetikakoodeksi punkt 2.2: *Teadusliku uurimistöö igal etapil peab teadlane jääma ausaks. Ta hoidub igat liiki pettusest, näiteks andmete fabritseerimisest või võltsimisest, plagieerimisest, teiste teadlaste töö, andmete või protokollide saboteerimisest, konfidentsiaalsuse nõude eiramisest juhendaja või retsensendina.*

Antud juhul on sõnastatud teadlase puhul moraalselt aktsepteeritav käitumisviis „peab jääma ausaks“, mida täpsustatakse teatud tegevusi

² Artiklis kasutatud tsitaadid eetikakoodeksitest on esitatud kaldkirjas, paksendused ja allajoonimised on autori rõhutused. – toim.

keelava loeteluga, seda teadlase võimalike rollide kontekstis ja erinevates suhetes teiste teaduses tegutsevate isikutega. Kui esimene lause sõnastab nõutava tegevuse positiivses võtmes, siis ülejäänud loetelu on n-ö negatiivne – loetletakse taunitavad tegevused. Huvitav on koodeksis kasutatud väljend „peab jääma“. Tavapärasem on „peab olema“. Kas „ausaks jäämine“ antud koodeksite tekstis on taotluslik ja võiks viidata näiteks teadlase jaoks erinevatele dilemmadele?

Eesti õpetajate eetikakoodeksis on abstraktne väärtus „ausus“ seotud nii käitumisjuhiste kui ka iseloomuomadustega:

Ausus

Ausus on eelduseks usaldusele, seepärast peab õpetaja sõna ja vastutab oma sõnade eest. Õpetaja on aus ja heasoovlik ning soodustab probleemide avameelset arutlemist. Õpetaja taunib silmakirjalikkust ja väldib intriige ning ei kiida heaks kadedust ja kahjuröömu. Õpetaja toetab ja motiveerib arukust ning tunnustab mõõdukust ja tasakaalu.

Iseloomuomadused on „aus“ ja „heasoovlik“. Õpetaja käitumisnorm on sõnastatud nii: „Peab sõna ja vastutab oma sõnade eest.“

Tähelepanu väärrib see, et pärast lauset „Õpetaja **on** aus ja heasoovlik“ sõnastatakse järgnevad printsüübid nii, et need annavad vaid viite selle kohta, millist – teiste ja enda, inimestevahelist, ühiskondlikku – käitumist peab õpetaja toetama või taunima. Kui eeltoodud teadlaste eetikakoodeks loetles subjektid, siis õpetajate eetikakoodeks jätab lahtiseks küsimuse, kelle vahelisi intriige tuleb vältida, kelle arukust motiveerida jms.

Väärtus „ausus“ on seotud nii käitumisviisi kui ka hoiakutega, nt „on aus“ ja „taunib silmakirjalikkust“.

Sarnaselt teadlaste eetikakoodeksiga on õpetajate eetikakoodeksis sõnastatud aususe n-ö vastandväärtused (silmakirjalikkus, intriigid) ja heasoovlikkuse n-ö vastandväärtused (kadedus, kahjurööm). Samuti on formuleeritud soovitatavad ja mittesoovitavad käitumisviisid eri verbide kaudu (soodustab, toetab, motiveerib, tunnustab/taunib, väldib, ei kiida heaks).

Kriitiliselt võib küsida, kas „taunimine“, mis eeldab aktiivsemat tegevust (sekkumist) ja „ei kiida heaks“ (passiivsem) on väljendid, mis on

praktika tasandil läbi mõeldud. Mida „mitte heaks kiitmine“ argipraktikas tähendab? Ja kui keegi oma kadedustunde ausalt üle tunnistas, kas siis õpetaja peaks ülestunnistajat kiitma aususe eest ja seejärel kadedust mitte heaks kiitma?

Aspekt, mis õpetajate eetikakoodeksis küsimusi tekitab, on sõna „ausus“ sidumine sõnaga „seepärast“. Kas „usaldust“ saabki seostada vaid sõnapidamise ja oma sõnade eest vastutamisega? Või on näiteks oluline ka see, et õpetaja sõnad ja teod peaksid olema kooskõlas?

Suur osa koodeksitest seostab ausat käitumist võimalike huvi- või rollikonfliktidega (sellest veidi allpool). Siinkohal saab näitena tuua sotsiaaltöötaja eetikakoodeksi, kus ausus on seotud huvide konflikti ja autonoomiaga:

7.6. Sotsiaalala töötaja tegutseb ausalt, eristab piire oma isikliku elu, tööelu ja ühiskondliku tegevuse vahel, ei kasuta oma positsiooni isikliku heaolu saavutamiseks ega ole poliitilise mõjutamise tööriistaks.

„Tegutseb ausalt“ ja näiteks „ei kasuta oma positsiooni isikliku heaolu saavutamiseks“ on üldistusastmelt erinevad ning jääb ebaselgeks, mida „tegutseb ausalt“ all mõeldakse. Eriti kui võrrelda seda printsiipi eeltoodud teadlaste eetikakoodeksi samalaadse punktiga.

Kohtunike eetikakoodeksi esimene punkt puudutab samuti ausust, antud juhul on see seotud aga ameti maine hoidmisega:

*1. Kohtunik hoiab kohtunikukonna **ausameelsuse** ja sõltumatuse **mainet**.*

Võrreldes näiteks lausega „Kohtunik on aus“ annab eelnimetatud sõnastus märku, et eetikakoodeksis on antud väärtus seotud mainekujundustegevusega; samuti on eelduseks see, et kohtunikukonnal on ausameelsuse maine olemas: „Hoiab ausameelsuse ja sõltumatuse mainet.“

Suhtekorraldajate eetikakoodeksis ei täpsustata „ausat käitumist“ olukorra, rolli või välditava käitumise kirjeldusega. Pigem seostatakse „ausus“ maine hoidmisega kolmel tasandil:

Ausus

Me käitume oma tegevuses ausalt ning järgime koodeksi põhimõtteid ja vaimu nii, et meie oma isiklik maine, meie kliendi/tööandja ja elukutse maine tervikuna oleksid kaitstud.

Seega seostavad kaks vaadeldud kutse-eeetika koodeksit ausa käitumise mainekujundusega ja õpetajate eetikakoodeksi järgi on ausust vaja selleks, et õpetaja oleks usaldusväärne. Lisame, et sotsiaaltöötaja eetikakoodeks seostab ausa käitumise erapooletusega. Kokkuvõtteks: nende nelja toodud näite alusel tekib küsimus, kas aus olemine on väärtus omaette või mitmel juhul vaid viis saavutada usaldusväärne maine.

Aususele lähedane abstraktne väärtus on „tõde“. Eesti kutse-eeetika koodeksites on see väärtus seotud eeskätt tõese (faktiliselt täpse, piisava, tõendatud, objektiivse jms) teabega.

Näiteks Eesti ajakirjanduse eetikakoodeks väärtustab **tõde** ja faktide tõesust:

*3.5. Toimetus kontrollib, eelkõige kriitilise materjali korral, **informatsiooni tõesust ja allikate usaldusvärsust**. Ka juhul kui avaldatava/edastatava materjali autoriks ei ole toimetuse töötaja, kontrollib toimetus oluliste **faktide tõesust**.*

*4.1. Uudised, arvamused ja oletused olgu selgelt eristatavad. Uudismaterjal põhinegu **tõestataval ja tõenditega tagatud faktilisel informatsioonil**.*

Õpetaja eetikakoodeksiga võrreldav aus käitumine, mida seostatakse sõnapidamisega, on sõnastatud järgmiselt:

*3.3. Ajakirjanik **peab rangelt kinni** teabeallikale antud **lubadustest** ja väldib lubadusi, mida ta ei suuda täita.*

Ehk siis – ajakirjanduse eetikakoodeks on täpsem selles mõttes, et lubaduse pidamine on seotud kindla sihtrühmaga (teabeallikas), „rangelt“ viitab „nihverdamise“ keelamisele; koodeksi punkt seega reguleerib pigem suhet, vähem üldist käitumisprintsipi. Samuti ütleb 3.7, et ajakirjanik kasutab ausaid võtteid ning punktid 4.10 ja 4.11 keelavad mater-

jali esituse petlikul või eksitaval viisil. Need punktid on sarnased Eesti teadlaste eetikakoodeksis sõnastatuga.

„Ausus/tõesus“ on teabe tõendatavusega selgelt seotud ka psühholoogide ja arstide eetikakoodeksites:

5. Psühholoog ei soodusta **pettekujutluste, illusioonide, väärarvamuste** teket ega levikut.

6. Psühholoog ei kasuta oma töös **kontrollimata ja teaduslikult põhjendamata** töömeetodeid ega vahendeid.

III.4. Arst peab tegema kõik endast sõltuva, et tema poolt tervise infosüsteemi sisestatav **informatsioon oleks piisav, tegelikkusele vastav ning vajaduse korral uuendatud.**

III.6. Arst tohib tunnistustes, öiendites ja ekspertiisides **kinnitada** ainult seda, mida ta **vaatluse, kogutud andmete ja kaalutluse alusel** arvab end olevat õigustatud tegema.

Aususe ja tõesuse alla kuuluvad ka need eetikakoodeksite punktid, mis keelavad eksitava reklaami, nt tõlkebüroode liidu eetikakoodeks: *Liidu liikmed ei avalda eksitavat reklaami ega esita valeandmeid ennast tutvustavates materjalides.* Ravimitootjate Liidu koodeks retseptiravimite müügievenduse ja tervishoiutöötajatega koostöö kohta määratleb peale eksitava reklaami keelamise ka teabe tõesust, isegi üksikasjalikumalt kui ajakirjanduse eetikakoodeks:

Artikkel 3. Reklaam ja selle tõendatavus

3.01. Reklaam peab olema peab olema **täpne, tasakaalustatud, õiglane, objektiivne ja piisavalt täielik**, et selle saajal oleks võimalik kujundada kõnealuse ravimi terapeutilise väärtuse kohta oma arvamus. See peab põhinema kogu asjakohase tõendusmaterjali kaasajastatud analüüsil ning nimetatud tõendeid selgelt kajastama. See ei tohi olla eksitav moonutamise, liialdamise, ebakohase rõhuasetuse või väljajätmise tõttu ega mingil muul viisil.

Koodeksis nõutakse nii tõendamist kui tõendamise kajastamist, samuti on välja toodud kõik võimalikud eksitamise variandid. Teisisõnu – antud koodeks tegeleb kõige detailsemalt tõe, petmise ja eksitamise praktikatega.

Kaitseväe eetika käsitus sisaldab moraalse käitumise reegleid kaitseväelastele. Eespool nimetatud dokumentideest erineb tekst selle poolest, et „ausus“ seletatakse lahti. Muu hulgas seostatakse „ausus“ seadus- ehk reeglikuulekusega, õigluse ja objektiivusega (erapooletusega), mis on teistes eetikodeksites pigem eraldiseisev väärtus, ning julgusega (muuta ekslikku otsust, tunnistada viga), mis on kaitseväes eraldiseisev väärtus.

Ausus

Mõiste

„Ausus“ on julgus rääkida tõtt ja järgida kehtivaid reegleid.

Selgitus

- *Ma räägin tõtt ega peta.*
- *Järgin kehtivaid reegleid ja õigusnorme.*
- *Olen taktitundeline ja objektiivne.*
- *Olen õiglane ega kuritarvita usaldust.*
- *Tunnistan, kui olen teinud midagi valesti, ja julgen muuta oma ekslikku otsust.*

Kriitiliselt saab küsida, kas näiteks „taktitundelisus“ ja „objektiivsus“ ei ole mitte mõnikord „ausust“ välistav. Samuti tuleks küsida, kas „ausus“ ja „õiglus“ ei võiks olla siiski eraldi väärtused, eriti kuna praktikas on nende kahe vahel mõnikord pigem pingeseisund ning tegemist ei pruugi olla komplimentaarse väärtustega.

Eeltoodud sõnastuste võrdluses selgub, et just abstraktsete väärtuste tegevusjuhistesse „tõlkimisel“ on üldjoontes järgmised võimalused:

- Ausus/tõde on seotud konkreetse tegevusega (nii positiivses kui ka keelavas tähenduses) ja erineva aktiivsusmääraga.
- Ausus/tõde on vahend mingi (lisa)väärtuse saavutamiseks (nt ausus aitab saavutada usaldusväarsust, mainet).
- Ausus/tõde on seotud isikuomadustega (nt „ausameelsus“).
- Ausus/tõde on seotud teabega.

Kui arvestada tõe kui abstraktse väärtuse keerukust, võiks eeltoodud näidete kohta öelda, et kutse-eetika ja organisatsiooni koodeksites on abstraktsete väärtuste kasutamine ning sidumine konkreetsete soovitatavate või taunitavate käitumisjuhustega keeruline ja pigem tekitab segadust.

Käsud või moraalne kaalutlemine? (küsimused 3 ja 4)

Oluline on küsida, kas koodeks annab kutseala või organisatsiooni esindajatele juhiseid moraalse valiku kaalutlemiseks või on käitumisreeglid sõnastatud käskude-keeldudena: „tohib“, „peab“, „ei tohi“.

Enamasti on käitumisnormid sõnastatud käskude ja/või keeldudena:

1.5. Ajakirjandus ei tohi oma tegevusega kellelegi tekitada põhjendamatuid kannatusi.

*1.3. Arsti **kohus on** hoida kutsesaladust nii patsiendi eluajal kui pärast tema surma.*

*1.8. Arst **ei tohi** ravitöö eest saada muid materiaalseid hüvesid peale palga või kokkulepitud tasu.*

*4.3. Sotsiaalala töötaja **järgib ja propageerib** sotsiaalse õigluse põhimõtteid nii suhetes ühiskonnaga kui ka inimestega, kellega koos või kelle heaks ta töötab.*

Toodud näidete puhul on reeglid sõnastatud eranditeta.

Kaalutlemist sisaldavate käitumisjuhiste puhul saab eeldada, et koodeksis on arvesse võetud olukordi, kus ongi pidev väärtuste konflikt. Koodeksites on palju sõnastusi, mis viitavad suurema tõlgendusruumi vajadusele, kui võimaldavad kategooriliselt sõnastatud reeglid. Nt arstide eetikakoodeksis:

*II.8. **Vajaduse korral** peab arst patsienti abistama ja tema huve kaitsma ka tema usuliste või vaimsete vajaduste rahuldamisel.*

On koodekseid, kus kaalutlemine eri väärtuste või printsiipide vahel on selgelt sõnastatud. Selline sõnastus viitab eeldusele, et vastava pro-

fessiooni esindaja(d) on pädev(ad) kaalutlema ja võtma vastu antud olukorras parima otsuse. Ajakirjandus on üks kutse-eetika valdkondi, kus konflikt avaliku huvi (ja seda tagava sõnavabaduse) ning üksikisiku väärikuse ja privaatsuse hoidmise vahel on pidevalt õhus. Ajakirjanduse eetikakoodeksis on ka koodeksitest kõige enam sõnastatud kaalutlemiskohti:

4.5. Enesetappude ja enesetapukatsete uudisväärtust tuleb tõsiselt kaaluda.

Koodeks ei sõnasta, kes peab kaalutlema – ajakirjanik, toimetaja, toimetus –, küll aga juhib tähelepanu olukorrale, kus on tugev väärtuste konflikt. Nimelt on vägivaldne surm (enesetapp) enamasti erakorraline, st suure uudisväärtusega sündmus. Ajakirjanduse eetika puhul ongi suur osa väärtuste konfliktidest seotud uudisväärtusega, samas pole neid koodeksis nimetatud. Uudisväärtuse võimalikke kriteeriumeid on palju: uudsus/värskus, mõjukus, erakorralisus/ootamatus, lähedus (geograafiline või emotsionaalne), päevakajalisus, seotus prominentsete isikutega.

Järgmises koodeksi punktis on kaalutlemine seotud ka võimaliku tagajärje arvesse võtmisega. Teisisõnu on tegemist teleoloogilise (tagajärje hindava) eetikaga:

*4.8. Avaldades materjale õigusrikkumistest, kohtuasjadest ja õnnetustest, peab **ajakirjanik kaaluma**, kas asjaosaliste identifitseerimine on tingimata vajalik ja **milliseid kannatusi võib see asjaosalistele põhjustada**.*

Antud juhul on väärtuste konflikt teabe usaldusväärsuse (identifitseerimine suurendab usaldusväärsust) ja isikute privaatsuse ning võimalike kannatuse põhjustamisest hoidumise vahel (p 1.5 keelab põhjendamatute kannatuste tekitamise). Kaalutlemise kohustus kehtestatakse ajakirjanikule, mis ei ole juhuslik, sest sageli on just tema see, kes allikatega suheldes peab otsustama, mis tingimustel ta teavet kogub ja avaldab.

Tagajärgedele suunatud kaalutlemist ei õnnestunud artikli autoril rohkem leida, ainult Eesti Psühholoogide Liidu eetikanõuded sisaldavad kaudselt tagajärjepõhist moraalset hinnangut tegudele:

3. *Psühholoog ei tee midagi, mis lõppkokkuvõttes võiks indiviidi kahjustada, olenemata võimalikest majanduslikest, ideoloogilistest või poliitilistest õigustustest.*

Hoopis teistsugune on arstieetika koodeks, kus arstile samuti kirjeldatakse moraalidilemmat sisaldavat olukorda: ühelt poolt toetab koodeks patsiendi (ja tema lähedaste) autonoomiat võtta ise vastu teavitatud otsus, samas teeb allpool tsiteeritud punkt sellest reeglist erandi vältimatu abi tingimustes, kus arstile pannakse moraalne kohustus vastutada tagajärgede eest.

Vältimatut abi andes peab arst patsiendi tervise huvides tegutsema kiiresti oma parimate võimaluste kohaselt, ootamata ära patsiendi või tema esindajate nõusolekut. Abi andmisest põhjendamatu keeldumise korral vastutab arst võimalike tagajärgede eest.

Õpetaja eetikakoodeksis on sõnastatud „erandi“ tegemine reeglist, mis sisuliselt võiks tähendada, et selles punktis tekib õpetajal endal moraalse kaalutlemise kohustus.

*Õpetaja hoiab temale usaldatud saladusi. **Erandlikult** toimib õpetaja siis, kui saladuse hoidmine kahjustaks kolmandaid isikuid.*

Seega saab koodeksite tekstes analüüsida, kas need sõnastavad ametile spetsiifilised väärtuskonflikti olukorrad ning kuiõrd on ameti esindajad nendes olukordades individuaalselt kohustatud moraalset kaalutlema ja otsustama. Vaatluse all olnud koodeksitest sisaldab kõige rohkem individuaalset kaalutlemiskohustust ajakirjanduse eetikakoodeks.

Kelle tegevust koodeks reguleerib? (küsimused 5 ja 6)

Esmapilgul on vastus sellele küsimusele enesestmõistetav: koodeks reguleerib vastava kutse esindaja eeldatavat käitumist ametiala kontekstis ja mõnikord osutab ka nõutavatele iseloomuomadustele.

Nagu eespool näidatud, tegeleb osa eetikakoodekseid ametiesindaja võimalikest rollidest tulenevate käitumisnormide, kohustuste ja vastutusega. Näiteks Eesti Psühholoogide Liidu eetikanõuetes defineeritakse psühholoogi eri rollidest tulenevad nõuded järgmiselt: psühholoog kui praktik (psühholoogi suhe kliendiga), psühholoog kui õpetaja/õppejõud ja psühholoog kui teadlane. Arst võib olla raviarst, ekspert, teadlane, õpilane ja kolleeg.

Lisaks reguleerib enamik koodekseid ameti esindaja(te) **suhteid kliendi/patsiendi/inimesega**, kelle huvides professionaal töötab (nt õpilased), ja **suhteid kolleegidega**. Viimati mainitu on väga suure tähelepanu all arstieetika ja sotsiaaltöötajate koodeksis ning Eesti Advokaatuuri eetikakoodeksis.

Lähemal vaatlusel selgub, et on koodekseid, mis sõnastavad peale klientide-kolleegide ja avalikkuse ka teiste rühmade (esindajate) suhteid – kohustusi, vastutust, õigusi –, kirjeldades eri osaliste normatiivse käitumise võimalusi nendes olukordades.

Kolmandaks näitab lähilugemine, et eetikakoodeksites võib peale kutse esindajate käitumisnormide olla sõnastatud ka vastava professionaalse kogukonna, organisatsiooni ja/või institutsiooni väärtused ja/või käitumisnormid. Seetõttu tuleb küsida, kas koodeksid jaotavad kohustused ja vastutuse indiviidi, organisatsiooni ning/või institutsiooni tasandile.

Näiteks Eesti ajakirjanduse eetikakoodeksis kirjeldatakse ajakirjanduse kui institutsiooni, toimetuse kui organisatsiooni ja ajakirjaniku kui kutse esindaja **kohustusi ja vastutust**, lisaks aga ka eelnimetatute **suhteid** võimupositsioonil olevate isikute, haavatavate isikute, laste ja teabeallikatega.

1.2. Ajakirjandus teenib avalikkuse õigust saada tõest, ausat ja igakülgselt teavet ühiskonnas toimuva kohta. Ajakirjanduse üks peamine kohustus on ühiskonnas kriitiliselt jälgida poliitilise ja majandusliku võimu teostamist.

Esimene lause sätestab institutsiooni (ajakirjanduse) ja avalikkuse ning poliitilise ja majandusliku võimu (hoidjate) suhted.

Ajakirjanduse eetikakoodeks jaotab vastutuse läbivalt eri tasanditele: üksikisik, organisatsioon, institutsioon:

*1.4. **Ajakirjanik** vastutab oma sõnade ja loomingu eest. **Ajakirjandusorganisatsioon** kannab hoolt selle eest, et ei ilmuks ebatäpne, moonutatud või eksitav informatsioon.*

Järgnevate näidete abil näitan, milliste sihtrühmade ja mis rollides inimeste suhteid Eesti ajakirjanduse eetikakoodeks reguleerib:

*1.6. **Poliitilist ja majanduslikku võimu ning avalikkusele olulist informatsiooni valdavaid inimesi** käsitleb ajakirjandus **avaliku elu tegelastena.***

*3.2. **Ajakirjanik** ei või kuritarvitada **meediaga suhtlemisel kogematuid inimesi.***

*3.3. **Ajakirjanik** peab rangelt kinni **informatsiooniallikale antud lubadustest.***

*3.4. **Ajakirjandusel** on moraalne kohustus kaitsta **konfidentsiaalseid informatsiooniallikaid.***

*3.6. **Last** tuleb üldjuhul intervjuuerida või temast ülesvõtteid teha **lapsevanema või lapse eest vastutava isiku** juuresolekul või nõusolekul.*

*4.2. **Konflikti** sisaldava materjali puhul peab ajakirjanik ära kuulama **kõik osapooled.***

*4.4. **Ajakirjandus** ei või inimest käsitleda **kurjategijana** enne sellekohast **kohtuotsust.***

*4.7. **Vanemate** vaidlusi **laste** hooldusküsimuste üle üldjuhul ei kajastata.*

*4.12. **Välisautori** poolt loodud ajakirjandusliku materjali sisu, konteksti ja avaldamisaega ei ole hea muuta **autori** teadmise ja nõusolekuta.*

Kui lugeda vaid rõhutatud tekstiosi, ilmneb, et kõigepealt annab ajakirjanduse eetikakoodeks inimestele eri staatuse: avaliku elu tegelased/võimupositsioonil olevad isikud; haavatavad isikud/meediaga harjumata allikad; lapsed – nendega suheldes on ajakirjaniku ja vastava osalise vas-

tutus erinev. Laste ja meediaga harjumata isikute puhul on ajakirjaniku vastutus võimalike tagajärgede eest suurem; seevastu võimuisikute puhul tuleb neil endil taluda enam ajakirjanduse tähelepanu. Teiseks reguleerib koodeks ajakirjanike ja ajakirjanduse suhteid lastevanemate (3.6 ja 4.7), allikate ning autoritega.

Ajakirjanduse eetikakoodeksi mainitud punktid eeldavad, et vanemad oskavad meediaga suhtlemisel teha mõistlikke otsuseid. Tähele tuleks panna sõnastust „konflikti kõik osapooled“ – see tähendab, et ajakirjanikul lasub enne ärakuulamist paratamatult kohustus need osalised määratleda.

Spetsiifiliselt reguleerib koodeks ka suhteid ajakirjaniku/ajakirjanduse ning kahtlustatavate, kurjategijate ja ohvrite vahel.

*4.8. Avaldades materjale õigusrikkumistest, kohtuasjadest ja õnnetustest, peab **ajakirjanik kaaluma, kas asjaosaliste identifitseerimine on tingimata vajalik ja milliseid kannatusi võib see asjaosalistele põhjustada. Ohvrid ja alaealisi kurjategijaid üldjuhul avalikkuse jaoks ei identifitseerita.***

Tähele tuleks panna viimast lauset: ei identifitseerita avalikkuse jaoks. Nii nagu selle punkti esimeses pooles, on ka teises pooles antud otsustus kaalutlemiseks kas ajakirjanikule, toimetusele või institutsioonile.

Eesti arstietika koodeks näiteks sõnastab reegli, mis reguleerib kolmepoolset suhet: arst-kolleegid-avalikkus/ajakirjandus. Ühelt poolt saab seda punkti tõlgendada väärtuste hierarhiana: arstikutses vajaliku usaldusväärse maine säilitamine on olulisem kui läbipaistvus.

*IV.5. Arstliku tegevuse käigus tekkinud lahkavamus on arstid kohustatud lahendama **elkõige omavahel**. Arst ei pöördu **kolleegidega** tekkinud lahkavamuste lahendamiseks **ajakirjanduse** poole ...*

Lojaalsuskonfliktid, dilemmad ja eelistused koodeksites (küsimus 7)

Arstieetika koodeksi eelnimetatud punkt on hea lähtekoht, analüüsima küsimust, mida ütlevad eri kutse-eetika koodeksid lojaalsuskonfliktide kohta. Osaliselt on lojaalsuse sõnastus koodeksites seotud eelnimetatud kaalutlemisvõimalusega: kas koodeks näeb ette võimaluse vaagida, kas ja millal tuleb arvestada esmajärjekorras näiteks kliendi ning millal avalikkuse huve.

Lojaalsuskonfliktid eetikakoodeksites on seotud eeskätt küsimusega, kas kutse esindaja peab kaitsma esmajoones kliendi, avalikkuse või kolleegide (professiooni maine) huve.

Osa eetikakoodekseid sõnastab selgelt esmase lojaalsusvaliku avalikkuse, kliendi (indiviidi) või professionaalse kogukonna kasuks:

Ametnik on rahva teenistuses; ametnik teostab avalikku võimu ainult avalikes huvides.

I.1. Arsti kutsetöö kõrgeim eesmärk on edendada ja kaitsta inimese tervist.

II.7. Arst peab eelistama oma patsiendi huve teaduslikele ja ühiskondlikele huvidele, arvestades sealjuures ühiskonna reaalsete võimalustega.

§ 8 (1) Advokaat peab õigusteenu osutamisel tegutsema üksnes kliendi huvides, eelistades kliendi huve enda ja kolmandate isikute, sealhulgas kolleegide huvidele.

1.2. Ajakirjandus teenib avalikkuse õigust saada tõest, ausat ja iga-külgselt teavet ühiskonnas toimuva kohta.

Nendest näidetest toob võimaliku lojaalsuskonflikti välja vaid advokaatide eetikakoodeks. Lugeses seda koodeksit tervikuna, nähtub aga, et seesama koodeks sõnastab teises punktis eetikadilemma, kas olla lojaalne kogukonnale või avalikkusele. Sellisel juhul peab lojaalsus kuuluma eeskätt professionaalsele kogukonnale.

§ 24 (4) Advokaat ei lahenda kolleegide vahelisi vaidlusi meedias ega avalikkuse ees.

Enamasti välditakse koodeksites, kus on reguleeritud kollegiaalseid suhteid, võimalike lojaalsuskonfliktide sõnastamist, näiteks:

Raamatukoguhoidja suhtub kolleegidesse ja lugejatesse austuse ja usaldusega.

Veelgi enam hoidutakse lojaalsusdilemma sõnastamisest Eesti Suhtekorraldajate Liidu eetikakoodeksis, kusjuures tingimustes, milles selle ametiala konflikt on avalikkuse teavitamise ja kliendi huvide kaitsmise poolest üldtuntud:

Me töötame:

käituda professionaalselt, moraalselt, objektiivselt, täpselt, õiglaselt ja tundes vastutust oma klientide, avalikkuse ja informeeritud ühiskonna ees.

Erandi moodustavad õpetajate ja arstide eetikakoodeks, kus reguleeritakse olukorda, milles **kollegiaalsed suhted** muutuvad patsiendi/õpilase huvide ees sekundaarseks:

Õpetaja on oma kolleegidega solidaarne – ta osaleb aktiivselt koostöös ning võimalusel toetab ja nõustab kolleege. Kui õpetaja märkab kolleegi tervislikust seisundist või pädevuse puudumisest tingitud ebaprofessionaalsust ning kui see kahjustab õpilase või kolleegide heaolu, siis peab ta sekkuma.

IV.6. Arst ei tohi tähelepanuta jätta kolleegi tervislikust seisundist, erialase ettevalmistuse tasemest või muudest asjaoludest tingitud ebapädevust või ebaprofessionaalsust, kui see võib ohustada praeguste või tulevaste patsientide heaolu. Sellisel juhul on iga arsti kohus sekkuda ja vestelda kolleegiga ning pakkuda oma abi. Kui sellest pole kasu, tuleb probleemist teavitada kolleegi administratiivset ülemust või Eesti Arstide Liidu eestseisust.

Eesti kohtuniku eetikakoodeksis on sarnaselt arstieetika koodeksiga sätestatud kollegiaalse kritiseerimise, teavitamise ja tegutsemise etapid.

Kollegiaalne kriitika on lubatud vaieldamatu väärkäitumise puhul ja koodeksis nimetatud punktide rikkumise korral. Vajaduse üle juhtunust ametkonnale teatada saab arvatavasti kohtunik ise otsustada. Võrreldes õpetaja- ja arstietika koodeksiga ei tooda siin esile kohtuniku töö tagajärgi kui kollegiaalsusnõudest loobumise põhjust.

9. Kohtunik juhib kolleegi tähelepanu vaieldamatult vääritle käitumisele ja käesolevas koodeksis kehtestatud reeglite rikkumisele ning püüab sellist käitumist lõpetada. Vajadusel teavitab ta juhtunust kohtu üldkogu või kohtu esimeest.

Sarnaselt reguleerib kolleegide suhteid, eeskätt kollegiaalsust väärtustades, ka Eesti notarite eetikakoodeks, kuid siin on väline sekkumine veelgi tagasihoidlikum ja § 15 punkt kaks sätestab esmase abistamise:

- (1) Suhetes kolleegidega on notar lojaalne, abivalmis ja koostööaldis, hoidudes halvustamisest ning umbusaldamisest.*
- (2) Kui notar märkab, et kolleeg on eksinud, juhib ta sellele kolleegi tähelepanu ja aitab vajadusel eksimust parandada.*
- (3) Praktika ühtlustamiseks informeerib notar talle teadaolevast notarite erinevast praktikast ametitoimingute tegemisel Notarite Koja eestseisust.*

§ 17. Vaidluste lahendamine

Arusaamatused kolleegide vahel tuleb võimalusel lahendada kokkuleppel. Kui kokkulepet ei saavutata, võib pöörduda kolleegide vahelise vaidluse lahendamiseks Notarite Koja eestseisuse või aukohtu poole.

(2) Notar ei arvusta avalikkuse ees oma kolleege, hoidub hinnangute andmisest riigi-, kohtu- jm ametivõimude tegevusele ning ei tõsta esile oma isikut.

Koodeksite võrdluses selgub seega, et arstide, notarite, advokaatide ja ametnike eetikakoodeksid toetavad kutseala kommuuni sisest kriitikat ja professiooni maine hoidmist ning pigem tõrjuvad avalikku kriitikat.

Veidi teistsugune on sotsiaaltöötajate koodeksite sõnastus, mis ei rõhuta mitte niivõrd lojaalsust, kuivõrd tegeleb kriitika hea tavaga:

*6.1. Sotsiaalal töötaja respektierib kolleegide ja koostööpartnerite arvamusi ning väljendab vastutustundlikul viisil tunnustust ja **kriitikat asjakohastes kanalites.***

Ajakirjanduse eetikakoodeksis aga näiteks ei kajastata kollegiaalsust ega kolleegide suhteid üldse.

Kokkuvõtteks: olgugi et kollegiaalsuse regulatsioon koodeksites on siinkohal toodud näitena, ilmneb koodeksite võrdleval lähilugemisel väga laialdane kollegiaalsuse regulatsioon, mis lojaalsusvalikute aspektist võib olla küsitav. Nimelt: kas vastutus kolleegide ees väärrib tõesti enam tähelepanu kui vastutus avalikkuse, Eesti riigi, klientide, teenindajate ja muude sihtrühmade ees?

Nagu väärtuste ja printsiipide sõnastamisel, saab ka lojaalsuskonfliktide puhul küsida, kas ning kuidas sõnastavad koodeksid lojaalsusdilemmade korral võimaluse kaalutleda. Kõige enam annab analüüsitud koodeksitest **kaalutlemisvõimalusi ka lojaalsusotsustuste puhul** ajakirjanduse eetikakoodeks. Näiteks allolev punkt sõnastab ajakirjanduses ja ajakirjanike jaoks üsna sagedase lojaalsuskonflikti: avalikkuse huvi *versus* isiku privaatsus.

*4.9. Inimese eraelu puutumatust rikkuvaid materjale avaldatakse vaid juhul, kui **avalikkuse huvid kaaluvad üles inimese õiguse privaatsusele.***

Teine koodeks, kus lojaalsusotsustus on jäetud pigem situatiivseks, on Eesti Psühholoogide Liidu eetilised nõuded:

*2. Psühholoog on ühiskonna teenistuses **sedavõrd, kuivõrd** ühiskond seisab hea indiviidi heaolu eest.*

Koodeksites kattuvad teemad: kommunikatsioon, konfidentsiaalsus (küsimus 8)

Hulk koodekseid reguleerib ametiesindajate kommunikatsiooniga seotud käitumist. Kõige levinum on kliendi (patsiendi) usaldatud konfidentsiaalse teabe hoidmine saladuses.

Raamatukoguhoidja tagab andmete privaatsuse, juhindudes oma tegevuses isikuandmete kaitse seadusest, ning vastutab selle eest, et isikuandmed, mida raamatukogu töötleb, oleksid kaitstud.

Nagu juba eespool mainitud, taunivad kohtunike, advokaatide ja notarite kutse-eeetika koodeksid professiooni sisesajade avalikku arutamist.

Sotsiaaltöötaja kutse-eeetika koodeksis on kommunikatsioonile pööratud palju tähelepanu ja siin ei ole avalikkusega suhtlemine mitte taunitud, vaid reguleeritud: moraalne kohus on teavitada avalikkust nii hädasolevate inimeste vajadustest kui ka sotsiaaltöötaja eetikakoodeksist:

*4.7. Sotsiaalala töötaja kohustub **pöörama avalikkuse, huvigruppide, poliitikute ja oma tööandjate tähelepanu** olukordadele, kus inimesed elavad vaesuses, kus ressursside jaotamine on alandav ja ebaõiglane või kahjustab inimeste, leibkondade ja kogukondade võimet iseseisvalt toime tulla.*

*4.8. Sotsiaalala töötaja **hoolitseb** selle eest, et tööandjad **oleksid teadlikud** käesoleva dokumendi sisust ja selle oodatavast mõjust sotsiaalala töötajate tegevusele.*

Kommunikatsiooninormide teemat pikemalt avamata võib nende mõne näite abil esile tuua, et kaks suurt eetikas üha rohkem tähelepanu pälvivat valdkonda – privaatsus/konfidentsiaalsus ja avalikkus – seotakse koodeksites kommunikatsiooniga.

Teisalt nimetatakse eetikakoodeksites siiski kutseesindajate kommunikatsioonikohustusi, nt sotsiaaltöötaja kohustust teavitada eri sihtrühmi vaesusest või arsti kohustust mitte levitada delikaatseid isiku-

andmeid. Kuna kommunikatsioon tähendab enamasti teabevahetust, siis viitavad kommunikatsiooniga seotud aspektid koodeksites tavaliselt suhete reguleerimisele või selle vajadusele. Seega tasub tähele panna, et nn lojaalsusvalikuid ja lojaalsust puudutavaid regulatsioone võib koodeksites olla palju rohkem, kui esmalugemisel näib.

PARALLEELSETEST NORMIDEST EETIKAKOODEKSITES JA SEADUSTES AJAKIRJANDUSEETIKA NÄITEL

Marten Juurik

Kuidas peaks ajakirjanik toimima üldise ja mitmeti tõlgendatava ajakirjandusvabaduse tingimustes? Võimalik lahendus on ajakirjanduseetika, mis saab tugineda detailsematele normidele. Sellist võimalust toetab ka Eesti õigussüsteem.

Sissejuhatus

Ajakirjandust reguleerib ühelt poolt ajakirjandus- ehk institutsiooniline vabadus koguda ja levitada teavet. Teiselt poolt piiravad ajakirjandust kohustused, mille täitmine on eelduseks suuremale vabadusele. Keskne ja ühtlasi kõige vanem kohustus on levitada tõest infot. Aastakümnete jooksul on lisandunud ajakirjandusele muidki ülesandeid ning ajakirjandusvabaduse tähendus on muutunud, kuid jaotumine vabadusteks ja kohustusteks on jäänud paika. Kui ajakirjanik rikub oma kohustusi, näiteks levitab teadlikult valeteavet, ei saa ta tingimata apelleerida ajakirjandusvabaduse kaitsele.

Laias laastus puudutavad kõik ajakirjanduseetika küsimused teabe levitamist ja selle piiramist. Millisel juhul on info levitamise piiramine õigustatud? Mis infot võib levitada? Kust info pärineb? Millisel juhul võib piirata selle kogumist? Kuna ajakirjandusvabadus on kõigis vaba-

Autor tänab Berit Aaviksood.

des ja demokraatlikes riikides kehtestatud seadusega, ei pääse sageli neist küsimustest ka juristid. Seega esinevad ajakirjanike igapäevaelus sarnase sisuga normid teabe kogumise ja levitamise kohta paralleelselt nii õigus- kui ka moraalnormidena. Säärane olukord võib tekitada küsimuse, miks peaks üldse moraalnormidega pead vaevama, kui samad küsimused on õigusnormidega reguleeritud. Siinse peatüki eesmärk on illustreerida õigus- ja moraalnormide kõrvuti eksisteerimise eri tahke ajakirjanduse kaudu ning näidata, et kumbki normistik pole suuteline teist täielikult asendama.

Lühike normide kujunemislugu

Ajakirjanduseetika kaks suuremat tugisammast on tõde ja objektiivsus. Varaseimad viited objektiivsusele kui ajakirjandusliku professionaalsuse alustalale pärinevad 19. sajandi teisest poolest, kuid lõplikult kinnistus see ajakirjanduses 20. sajandi algul (Maras 2013; Ward 2009; Kovach, Rosenstiel 2001). Põhjusi, miks objektiivsus kujunes professionaalseks normiks, on mitu. Ühelt poolt otsisid end aina enam elukutselisena tajuvad ajakirjanikud tegutsemisstandardeid, et eristada end amatöörkirjutajatest. Lisaks avaldasid aga mõju majandus, poliitika ja tehnoloogia (Maras 2013). Tehnoloogia võimaldas trükkida senisest soodsamalt rohkem ajalehti, mis eeldas omakorda apelleerimist suurele auditoriumile, mitte aga kindlate poliitiliste vaadetega auditoriumi segmendile. Siiski pole ühest ega selget põhjust, miks 19. sajandi partisanlik ja selgete poliitiliste vaadetega ajakirjandus asendus 20. sajandiks objektiivse ning neutraalsega. (*Ibid.*) Varaseimad viited ajakirjanduse kohustusele edastada tõest teavet pärinevad 18. sajandist Suurbritannia ja selle asumaade õigusvaidlustest kirjastajate ning riigivõimu vahel. (Kovach, Rosenstiel 2001: 22)

Ajakirjanduse kohustus edastada tõest teavet on selgelt kinnistunud õigusnormina. Nii on näiteks valeandmete avaldamine võlaõigusseaduse § 1047 alusel õigusvastane, kui sellega põhjustatakse teisele isikule kahju või rikutakse tema õigusi. Kui avaldatud teave vastab tõele, ei ole aga teise isiku au teotamine või talle majanduskahju tekitamine õigusvas-

tane. Seega on õigusnormistikus tõel küllaltki suur kaal, kui küsimuse all on info avaldamise lubatavus. Seetõttu vaieldakse ka ajakirjandust puudutavates kohtuasjades sageli selle üle, kas ajakirjaniku esitatud faktiväited vastavad tõele või mitte ning kui põhjalikult on ta seda kontrollinud.

Ajakirjanduseetikas sageli kesksel kohal olev objektiivsus pole aga õigusnormina selgelt kehtestatud.¹ Sellel võib olla mitu põhjust. Esiteks puudub Eestis ja mujalgi eraldi ajakirjandust reguleeriv seadus.² Samuti on keeruline objektiivsuse mõistet sisustada ja sellest kinnipidamist kontrollida. Seevastu tuvastamine, kas teave vastab tegelikkusele, on tunduvalt lihtsam, seda enam, et tõestamise kohustus on pandud teabe avaldajale. Lisaks ei pruugi objektiivsuse nõue olla kooskõlas nii ajakirjandusvabaduse kui ka ajakirjanike individuaalse väljendusvabadusega, kuna see piiraks liigselt seda, mida ja kuidas võib avaldada. Ent põhjus võib olla ka tõesuse normi vanuses, kuna laimu ja tõe levitamise küsimused pärinevad samast ajast kui pressivabadus. Sellisel juhul pole välistatud, et kunagi tulevikus lisandub uusi õigusnorme, mis ajakirjandust täiendavalt reguleerivad.

Olenemata konkreetsetest põhjustest, miks teatud normid kujunevad õigusnormideks ja teised mitte, ilmestab eelnev näide, et õigus- ja moraalnormid ei järgi oma kujunemisloos sageli sama rada. 20. sajandi jooksul on lisandunud palju uusi teemasid – näiteks privaatsuse ja isikuandmete kaitse, inimväärikuse ja haavatavate rühmade kaitse, avalikkuse huvi ja isiku staatus, vihakõne, konfidentsiaalse teabe lekitamine, allikakaitse, ajakirjanduse sõltumatuse ja läbipaistvuse küsimused –, mis on ühel või teisel kujul kaetud nii moraal- kui ka õigusnormidega. See omakorda tõstatab küsimuse, milline on neis küsimustes õigus- ja moraalnormide suhe.

¹ Vastulauseõigus, mida võiks seostada tasakaalustatuse põhimõttega, et kõik peamised osalised saaksid sõna, on meediateenuste seaduse alusel seotud ebaõigete faktiväidetega. Seega on seaduse järgi keelatud valetabe avaldamisega isiku õigusi rikkuda, mitte aga tema seisukohti avaldamata jätta.

² Meediateenuste seadus puudutab vaid audiovisuaalmeediat.

Ajakirjandusvabadus ja muud normid

Demokraatlikes riikides on kinnistunud arusaam, et ajakirjandus ning laiemalt kogu ideede ja teabe levitamise süsteem peab olema vaba. Kui võtta vaatluse alla moraali- ja õigusnormide suhted ajakirjandusvabaduse kontekstis, võib eristada vähemalt kolme suhestumisviisi.

Esiteks on ajakirjandusvabadus õigusnormina kehtestatud üldise negatiivse vabadusena, mis paneb paika ajakirjandusvabaduse piirid, kuid jätab samas ajakirjandusele suure autonoomsuse määra. Selliselt loob ajakirjandusvabadus kui õigusnorm küllaltki palju määramatust, kuna konkreetsete konfliktide ja õiguste rikkumise asemel on ajakirjandusvabadus määratletud üldsõnalise ning abstraktsena. Õigusnorm ei vasta küsimusele, kuidas peaks ajakirjandus seda vabadust kasutama, vähemalt mitte kuigi üksikasjalikult. Neid küsimusi saab täiendavalt reguleerida näiteks moraalinormidega.

Teiseks ei tulene ajakirjandusvabaduse piirid sellest normist endast, vaid nendeks piirideks on teised põhiõigused, mistõttu on ajakirjandusvabaduse puhul normi järgimist keeruline taandada lihtsale riku/ ei riku eristusele. Põhiõiguste kaalumispriintiip käsitleb üldist ajakirjandusvabadust sellise õigusnormina, mille riive on üsna tavapärane ja mida riivab ka kohus ise, kui langetab otsuse ajakirjandusväljaande kahjuks. Sellise kaalumisiivi jaoks on tähtsaim küsimus, kas vabaduse riivamine on põhjendatud või mitte. Vaid juhul, kui riive ehk ajakirjandusvabaduse kaitseala kitsendav mõjutamine on kaalumise tulemusel põhjendamatu, on tegemist selle vabaduse rikkumisega. Ent kaalumise pole pelgalt kohtusüsteemi eripära, sarnased vaagimiskohad võivad esineda ka näiteks eetikakoodeksites.³ Igapäevases meediatöös esineb mitmeid ajakirjandusvabaduse potentsiaalseid riiveid, mistõttu normi järgimise hindamine eeldab iga kord kaalumist. Kuigi koodeks võib anda toetavaid juhendeid ajakirjandusvabaduse ja teiste põhiõiguste seas orienteerumiseks, pole kaalumist võimalik lõplikult välistada. Seega võib

³ Näiteks sedastab Eesti ajakirjanduseetika koodeksi punkt 1.5, et ajakirjanik ei tohi kellelegi tekitada põhjendamatuid kannatusi, välja arvatud siis, kui avalikkusel on tarvis vastavat infot teada. Seega ei jää ajakirjanikul muud üle kui igas olukorras otsustada, kas avalikkuse huvi antud juhul kaalub üles isiku õiguse olla kahjustamata.

peale normi sisu (üldine või detailne) olla probleemne ka normile vastavuse hindamine, kuna ühelt poolt eksisteerib selgete reeglite ja piiride ootus ja teiselt poolt kaalumise vältimatus. Lisaks võib küsimusi tekitada hinnangu andja roll. Kui põhiõiguste osas kaalub riive põhjendatust kindla hierarhia ja autoriteediga kohtusüsteem, siis moraalnormide osas pole selge, kes peaks igapäevaotsustes kaalumise tegelema. Kui eeldada, et see on iga kutseala esindaja kohus, tekib küsimus, mis saab siis, kui kahe professionaali hinnangud lahknevad.

Kolmandaks, kui ka lahendada üldise vabadusnormi sisustamise ning sellele vastavuse hindamise probleemid, jääb endiselt lahendamata õigus- ja moraalnormide paralleelne toimimine. Õigussüsteem loob selgust vähereguleeritud ajakirjandusväljal harva ja sedagi aeglaselt. Seega tekib küsimus, milliste normide järgi peaks ajakirjandusväli tegutsema, kui õigusnormid on väga üldised ja kohanevad ühiskonna muutustega pigem aeglaselt.

Vabadusest ja täpsustavatest normidest

Õigusnormidest rääkides on tähtsal kohal põhiõigused, mis on kodifitseeritud põhiseadustes ja rahvusvahelistes põhiõiguste konventsioonides. Väljendusvabadus on üks selliseid põhiõigusi. Demokraatlikus ühiskonnas on kaitstud igäühe väljendusvabadus ja ka ajakirjanduse kui institutsiooni vabadus – ajakirjandusvabadus. Peamine erinevus kahe vabaduse vahel on ajakirjandusvabaduse kahepoolne tagatis: ajakirjandusel on õigus ühiskonnale vajalikku teavet levitada ja avalikkusel on õigus seda saada,⁴ sellest ka avalikkuse huvi mõiste. Ajakirjandusvabadusse sekkumine on nii teabe levitamise kui ka selle saamise takistamine. Sõnavabaduse puhul info saamise poolt tingimata ei rõhutata.

Põhiseaduslikult tagatud ajakirjandusvabadus on enamasti negatiivne vabadus ehk vabadus välise sekkumise ja väliste piirangute eest. Pressivabaduse kujunemise algusajal oli kaks riiklikku sekkumise viisi:

⁴ Seda avalikkuse õigust on Euroopa Inimõiguste Kohus oma otsustes korduvalt maininud: näiteks *Jersild v. Denmark*, No. 15890/89, § 31; *Von Hannover v. Germany* (No. 2), 40660/08 ja 60641/08, § 102; *Flinkilä and others v. Finland*, No. 25576/04, § 73.

trükikodade litsentsimine ja trükistele kehtestatud tsensuur. Tänapäeval on demokraatlikes riikides tsensuur oma traditsioonilisel kujul keelatud, litsentsimine on osaliselt säilinud audiovisuaalmeedia puhul. Praeguseks on varasem pressivabadus asendunud palju laiema käsitlusega vabast ajakirjandusest. Seega ei tähenda ajakirjandusvabadus kitsalt seda, et ollakse prii välisest tsensuurist ja litsentsimisest, vaid see eeldab vabadust igasugusest välisest sekkumisest.

Kui idealistliku vaate kohaselt on ajakirjandus vaba vaid juhul, kui sellesse üldse ei sekkuta, siis eeldaks see, et ajakirjandus on vaid minimaalselt seaduslikult reguleeritud. Nii näiteks pole Eestis üldist meedia- või ajakirjandusseadust. See aga ei tähenda, et ajakirjandus pole seaduslikult reguleeritud. Ajakirjandusvabadus on üldjoontes piiratud samal määral nagu üldine sõnavabadus: näiteks võib seda piirata seaduslikul alusel teiste inimeste õiguste kaitseks, avaliku korra, kõlbluse, õigusemõistmise ning seadusega piiratud teabe levitamiseks.⁵ Seega pole väljendus- ega ajakirjandusvabadus absoluutsed, vaid neil on piirid. Ajakirjandusvabaduse puhul on sellisteks piirideks näiteks inimese õigus privaatsusele ja inimväärikusele, mida kaitstakse põhiõigustena. Samuti võib ajakirjandusvabadust piirata riigi julgeoleku huvides, näiteks laieneb riigisaladuse kaitsmise kohustus ka ajakirjanikele.

Ajakirjandusvabaduse üksikasjalik sisustamine on keeruline ja eeldaks mitme õigusliku konflikti lahendamist. Nii näiteks on Eestis seaduslikult kaitstud ajakirjanike õigus oma allikaid mitte tuvastada ning keelatud on ajakirjanikke mõjutada teabeallika avalikustamise eesmärgil. Selline õigus võimaldab ajakirjandusel saada konfidentsiaalset infot või kaitsta oma allikaid konfliktlugude puhul. See on vajalik selleks, et ajakirjanikel oleks suurem vabadus teavet koguda. Ent seadus on määranud ajakirjanikule lisakohustuse kaitsta allika anonüümsust. Nimelt ei või ajakirjanik ilma teabeallika nõusolekuta avaldada andmeid, mis võimaldavad selle allika tuvastada. Selline kohustus kaitseb infoallika privaatsust ja austab tema autonoomiat, kuid piirab jällegi ajakirjaniku vabadust, kuna tema valikud sõltuvad teabeallika nõusolekust.

⁵ Toodud tingimused tulenevad Euroopa Nõukogu inimõiguste ja põhivabaduste konventsiooni artiklist 10.

Samalaadne konflikt vabaduse tagamise ja seda piiravate teiste õiguste vahel esineb isikuandmete kaitse seaduse § 11 lg-s 2, mis näeb ajakirjandusele ette erandi üldnormist, mille kohaselt võib isikuandmeid töödelda⁶ vaid andmesubjekti nõusolekul. Kui selleks on ülekaalukas avalik huvi ja see ei kahjusta liigselt isiku õigusi, võib ajakirjandus isikuandmeid töödelda, sh avaldada, ilma isiku nõusolekuta. Selline erand toetab taas ajakirjandusvabadust, kuna annab ajakirjanikule suurema otsustusvabaduse avaldatava teabe üle. Tegemist on jällegi piiratud õigusega, millele ajakirjanik ei saa apelleerida, kui avalikkuse huvi kriteerium pole täidetud või kui sellega andmesubjekti õigusi liigselt rikutakse.

Toodud näited illustreerivad seda, kuidas iga seaduslik õigusnormi kehtestamine eeldab ka sellele piiride seadmist, mistõttu võib igas ajakirjandusvabaduse seadusliku täpsustamise katses näha omakorda ajakirjandusvabaduse piiramist. Selle tulemusena ongi ajakirjandusvabadus tagatud sageli üldise vabadusena,⁷ mis määratleb vabaduse üldpiirid, kuid vaid harva täpsustab, mille eest ajakirjandus on kaitstud või kuidas peaks ajakirjandus seda vabadust kasutama.

Kuidas peaks ajakirjanik toimima niivõrd üldiste ja mitmeti tõlgendatavate normide tingimustes? Võimalik lahendus on ajakirjanduseetika, mis saab tugineda üksikasjalikumatele normidele. Sellist võimalust toetab ka Eesti õigussüsteem. Meediateenuste seaduse § 22 näeb ette eneseregulatsioonivõimaluse, mis võib sätestada lisareeglid valdkonna reguleerimiseks. Samuti on Riigikohus viidanud õiguslike ja moraalsete kohustuste erisusele,⁸ mistõttu on õigusliku kohustuse täitmine tagatud

⁶ Isikuandmete kaitse seaduse § 5 järgi on isikuandmete töötlemine iga isikuandmetega tehtav toiming, sealhulgas isikuandmete kogumine, salvestamine, korrastamine, säilitamine, muutmine ja avalikustamine, juurdepääsu võimaldamine isikuandmetele, päringute ja väljavõtete tegemine, isikuandmete kasutamine, edastamine, riskasutamine, ühendamine, sulgemine, kustutamine või hävitamine või mitu eelnimetatud toimingut, sõltumata toimingute tegemise viisist ning kasutatavatest vahenditest – toim.

⁷ See väide puudutab eelkõige Eestit, kuna riigiti on meedia erinevalt reguleeritud.

⁸ Kohtuasjas nr 3-2-1-17-05 käsitletakse kaebust Eesti Ekspressi vastu, milles Riigi-kohtu tsiviilkolleegium leiab, et ebaõigete andmete parandamise nõudmine ajakirjanduselt on põhjendatud ja et selline kohustus on ajakirjandusel olenemata sellest, kas valeandmete avaldamine oli õiguspärane või mitte. Samas märgib tsiviil-

riigi sunnijõuga, kuid moraalsete kohustuste täitmist tagab tava või avalik arvamus. Samas kohtuasjas nimetab Riigikohtu tsiviilkolleegium eetikakoodeksit just selliseks moraalsete kohustuste allikaks.⁹

Olenemata ajakirjanduseetika õiguslikust staatusest esineb selles norme, mis määratlevad ajakirjandusvabadust õigusnormidest täpselt. Nii näiteks näeb Eesti ajakirjanduseetika koodeks ette, et vanemate vaidlused laste hooldusküsimuste üle ja enesetapp on teemad, mida üldjuhul tuleks vältida. Õigusnormist selliseid teemapiiranguid ei tulene. Samuti on koodeks seadnud piiranguid teabe kogumisele. Näiteks on soovitatav selgitada infoallikale teabe kogumise eesmärgid ja on kohustus mitte kuritarvitada meediaga suhtlemisel kogematu inimesi. Õigusnormidega pole jällegi teabe kogumist ajakirjanduslikul eesmärgil üksikasjalikult reguleeritud.

Selliselt võimaldavad moraalnormid reguleerida täiendavalt ajakirjandustegevust peale üldiste õigusnormide. Lisaregulatsioon aitab vähendada ebamäärasust ja selgusetust, kuid tekitab omakorda uusi probleeme. Kuidas toimib normide järgi talitamine, kui paralleelselt eksisteerivad üldised õigusnormid ja konkreetsemad moraalnormid? Kui isik leiab, et ajakirjanik ei tutvustanud end temaga rääkima tulles, ja nõuab selle eest ajakirjaniku karistamist, siis mis hinnangu saab sellisele olukorrale anda? Ühelt poolt rikub ajakirjanik moraalnormi, mis kohustab teda allikat teavitama, kuid teiselt poolt on ajakirjandusvabadus seaduse järgi kaitstud. Seaduslikult ajakirjanikku karistada ei saa, kuid kui võtta ta sellise teo eest muul moel vastutusele, näiteks meedia eneseregulatsiooni kaudu, tähendaks see ajakirjaniku vabaduse piiramist. Kas see tähendab, et algne moraalnorm ise piirab ajakirjandusvabadust?

kolleegium, et vabaduse palumine ei ole õiguslik kohustus ja selleks ei saa kohus ajalehte sundida.

⁹ Tuleb siiski märkida, et moraal- ja õigusnorme on keeruline selgelt eristada. Nii näiteks esineb ka seadustes paragrahve, mis annavad eetikakoodeksitele või heale tavale õigusliku kaalu. Näiteks kohustavad isikuandmete kaitse seaduse § 11 lg 2 otsesemalt ja võlaõigusseaduse § 25 kaudsemalt ajakirjandusväljal tegutsejaid järgima ajakirjanduseetikat.

Kaalumine, paindlikkus ja ennetavad normid

Ajakirjandusvabadus nagu teisedki põhiseaduslikud õigusnormid on probleemsed selle poolest, et ei ole selgelt määratletud, mis tingimustel on tegemist normi rikkumisega. Nii Euroopa Inimõiguste Kohus kui ka Riigikohus on ajakirjanduse kohtuasjades seisukohal, et igasugune sekkumine ajakirjanduse tegevusse – ka näiteks kohtulik paranduse avaldamise kohustamine – riivab ajakirjandusvabadust. Küsimus ei ole sel juhul riives eneses,¹⁰ vaid selle põhjendatuses. Kohtutele on jäänud põhiõiguste konfliktides kaalumisoigus, milles nad vaagivad vastandlikke, kuid siiski olulisi õigusi – näiteks privaatsusõigust ja ajakirjandusvabadust –, et leida õiglane tasakaal. Kuna nii sõna- kui ka ajakirjandusvabaduse puhul on peamisteks piirideks teised põhiõigused, pole kaalumisest pääsu ka ajakirjanduseetikas.

Näiteks Eesti ajakirjanduseetika koodeksis on sätestatud nii ajakirjandusvabaduse norm¹¹ kui ka inimeste eraelu kaitsmise norm¹². Samas on koodeksisse lisatud võimalus, et need kaks normi satuvad konflikti: inimese eraelu puudutavat teavet on lubatud tema nõusolekuta levitada vaid ülekaaluka avaliku huvi korral. Seega on üldkehtiv norm, et eraelu on kaitstud, kuid erandkordadel jääb peale avalikkuse huvi ja ajakirjandusvabadus. Tulemuseks on tingimuslik norm, mis vaikimisi ütleb üht, kuid kui tingimused on täidetud, võib väita midagi muud. Sel viisil märgib koodeks ära küll normide konfliktid, kuid ei anna ette õiget lahendust. Lahendus sõltub omakorda tingimusele vastavusest ja selle hindamiseks on tarvis kaalumist.

Üldisemalt võib taolistesse normidesse lisatud tingimust nimetada kaalumispriintiibiks ehk põhimõtteks, millest peaks konflikti lahenda-

¹⁰ Euroopa Inimõiguste Kohtu kaasustes on põhiõiguste riivamise tuvastamine üks esimesi samme kolleegiumi seisukoha kujundamisel.

¹¹ 1.1. Demokraatliku ühiskonna toimimise eeltingimus on kommunikatsioonivabadus. Vaba ajakirjandus on selle tingimuse saavutamise vahend ja eeldus (Eesti ajakirjanduseetika koodeks, 1998).

¹² 4.9. Inimese eraelu puutumatust rikkuvaid materjale avaldatakse vaid juhul, kui avalikkuse huvid kaaluvad üles inimese õiguse privaatsusele (Eesti ajakirjanduseetika koodeks, 1998).

misele suunatud kaalumine lähtuma. Sellises olukorras tuleb langetada valik ühe või teise normi kasuks, kaalumisprintsiipt aitab valikut teha, tuues sisse lisakriteeriumi. Toodud näites on selline kriteerium teabe vastavus avalikkuse huvile: kui info on avalikkusele tähtis, jääb peale ajakirjandusvabadus; kui info ei ole avalikkusele oluline, jääb peale isiku privaatsus. Võimalik on ka kompromiss kahe äärmuse vahel, kuid sel juhul on mõlemad normid ilmselt osaliselt riivatud. Igatahes on sellises olukorras peaaegu võimatu vältida ühegi normi riivamist. Lisaks võib kaalumisprintsiipt viidata proportsionaalsusele: toodud näites peab avalik huvi olema ülekaalukas, selleks et eraelu puudutavat teavet nõusolekuta avaldada.

Kaalumisprintsiipt on vajalik selleks, et vältida liigset ajakirjandusvabaduse piiramist ja muuta eetikakoodeks paindlikumaks. Paindlikkus ei tähenda muidugi seda, et vastavaid norme võiks igaüks oma äranägemise järgi sobivamaks muuta. Paindlikkus väljendub vaid selles, et puuduvad kategoorilised normid: mis on eranditult lubatud või keelatud. Näiteks esineb Eesti ajakirjanduseetika koodeksis norm, mis keelab rõhutada rassi, sugu ja religioosseid vaateid, kui neil pole uudisväärtust. Kaalumisprintsiipt esitab kriteeriumina uudisväärtuslikkuse, mille hindamise tulemusena saab öelda, kas peale jääb ajakirjandusvabadus või isiku õigus privaatsusele. Selliselt kaitseb eetikakoodeks mõlemat õigust, tegemata kummaski suuri järeleandmisi.

Peale eelkäsitletud täpsustamise funktsiooni ja suurema paindlikkuse võib täiendavatel normidel ning kaalumisprintsiipidel olla ennetav funktsioon: need aitavad ära hoida üldise õigusnormi seatud piiride ületamist. Ennetava funktsiooni täitmiseks on osa ajakirjanduseetika norme õigusnormidega tihedalt seotud. Nad lähtuvad just neist asjaoludest, mis juhul on ajakirjandusvabaduse piiramine õigustatud. Tegemist pole siiski õigusnormide dubleerimisega, kuigi see võib esmapilgul nii paista, sest ennetava funktsiooniga moraalinormid võivad piirata ajakirjandusvabadust veidi rohkem, kui seadusega nõutaks.

Eesti ajakirjanduseetika koodeksis on sõnastatud norm, mis nõuab, et ajakirjanik alati tutvustaks end teabeallikale ja selgitaks, mis eesmärgil ta infot kogub. Selliselt sõnastatuna piirab antud norm teabe kogumist rohkem kui seadus. Samas on see kasulik isikuandmete kajastamisega

seotud probleemide ennetamiseks, kuna tagab, et allikas on teadlikult nõus teavet ajakirjanikuga jagama ja lubab selle avaldada. Isikuandmete töötlemine, sh avaldamine ajakirjanduslikel eesmärkidel ei ole otseselt seadusega keelatud, kuigi teatud juhtudel see siiski võib nii olla.¹³ Et vältida ebamäärasust ja teadmatust, on lihtsam kehtestada veidi piiravamad lisamoraalinormid, millest juhendumine aitab ära hoida võimalikke probleeme õigusnormidega. See ongi lihtsustatult eetikakoodeksi normide ennetav funktsioon.

Normide paralleelsusest ja üldistest regulatsiooniviisidest

Normide rikkumine on õrn teema, eriti kui rikkuja ei saa karistada. Eespool on arutletud selle üle, et mõnikord võib olla normide riivamine põhjendatud. Sel puhul tuleks eristada, kas riivati õigus- või moraalnormi. Õigusnormide konfliktide korral lahendab need kohus, otsustades, milline normi riivamine on põhjendatud ja milline mitte. Eetikanormide puhul võib selleks lahendajaks olla mõni nõukogu või aukohus. Näiteks Eestis lahendavad ajakirjanduseetika normide küsimusi Pressinõukogu ja Avaliku Sõna Nõukogu. Toodud eristus toimib hästi, kui saab eristada selgelt õigus- ja eetikanorme. Probleemid võivad tekkida siis, kui õigus- ja eetiline norm teineteist dubleerivad.

Ajakirjandusvabadusega on just selline olukord. Nii piire täpsustavad kui ka probleeme ennetavad moraalnormid lähtuvad üldistest õigusnormidest ja on seetõttu sageli sarnase sisuga. Samuti võib tekkida küsimus, kumba normi peaks ajakirjanik järgima, kuna sisult samalaadsed normid on erineva tugevusega jõustatud: seadusnormi rikkumise eest saab karistada, eetikanormi puhul mitte või on karistus leebem. Sellises olukorras võib tekkida kiusatus järgida vaid õigusnorme, sest need on tugevamalt jõustatud ja seega tunduvad olulisemad. See on omaette suur teema, mis puudutab motivatsiooni käituda moraalselt ning jõuab

¹³ Isikuandmete töötlemisel on kõige tähtsam saada isikult nõusolek tema andmeid töödelda. Nõusoleku puudumisel võib ajakirjandus andmeid töödelda vaid avaliku huvi korral, kahjustamata liigselt isiku muid õigusi.

otsapidi välja moraalipsühholoogiasse ja pedagoogikasse. Siinkohal on tähtis meeles pidada, et normide sarnasusest hoolimata on nende eesmärgid ja sisu sageli erinevad.

Samalaadsetest alustest lähtuvad õigus- ja moraalinorm võivad olla erineva sisuga. Nii on ajakirjandusvabadus demokraatlikes riikides tugevalt kaitstud ja kohus sekkub selle piiramisse vaid erandjuhul. See-eest võivad pressinõukogud, kes vaagivad ajakirjanduseetika normide rikkumist, ajakirjandusvabadust palju rohkem piirata. Näiteks on Hollandis mõni suurem väljaanne, kes ei ole soovinud seaduste kõrvale pressinõukogu eeskirju, heitnud pressinõukogule ette seda, et nende normid on karmimad kui seadused (Evers 2011: 119). See ei tähenda tingimata, et pressinõukogu ei lähtu ajakirjandusvabadusest. Erinevus võib tuleneda sellest, milline kaal antakse vaagimisel ajakirjandusvabadusele ja sellega konfliktis normidele.

Lisaks võib erinevus tuleneda sellest, milline on õigus- ja moraalinormistiku regulatiivne eesmärk. Seaduslik regulatsioon määratleb inimtegevuse viimase piiri, mille ületamine pole enam ühiskonnas aktsepteeritav. Selliselt võivad olla seadusega lubatud konfliktid ja ambivalentid tegevused, mis ei ole ehk küll ühiskonnas soovitatavad, kuid mis pole ka otseselt kahjulikud. Eetilise regulatsiooni – eriti arvestades selle kohati ennetavat funktsiooni – eesmärk on tagada hea läbisaamine reguleeritava valdkonna ja teiste ühiskonnaosade vahel. Seega ei pruugi olla eetilise regulatsiooni huvides aktsepteerida ambivalentseid või koguni ühiskondlikult taunitavaid tegevusi, mis siiski jäävad seaduste piiresse.

Kirjeldatud eristus õigusliku ja eetilise regulatsiooni vahel on vaid tinglik, seda enam, et paljudes eluvaldkondades puudub selge eetiline regulatsioon. Olemas on küll ehk ühiselt tunnustatud moraalinormid, kuid pole nende jõustamise, kontrolli ja sisustamise süsteemi. See-eest on enamik ühiskonnaelu valdkondi vähemalt minimaalselt õiguslikult reguleeritud. Olenevalt eetilise ja seadusliku regulatsiooni tugevusest võib eristada põhjoontes kolme regulatsiooniviisi.¹⁴

¹⁴ Tegemist on lihtsustatud jaotusega, mis aitab eristada ideaaltüüpe. Tegelikus elus on eri regulatsiooniviisid põimunud, nii et sama valdkonna eri tahud võivad olla reguleeritud erinevalt.

Aregulatsioon

See tähendab mittereguleeritust. Kui õigusnorm on vähepiirav või väga üldine, nagu ajakirjandusvabaduse puhul, ja puudub toimiv eneseregulatsioonisüsteem, tekib selle tulemusena vähenormitud valdkond, milles tegutsejatele on antud suur vabadus. Sellisel juhul on ajakirjandusvabadus enim tagatud ja piiratud vaid erandkorras kohtuotsustega. Kohtulahendite regulatiivne mõju ajakirjandustegevusele sõltub kohtulahendite hulgast, nende menetlemise ajast ja sisust. Mida vähem on kohtulahendeid, mida pikemaks nad venivad ning mida spetsiifilisem ja üksikasjalikum on nende sisu, seda väiksem on tõenäosus, et kohtulik regulatsioon igapäevast ajakirjandustööd reguleerib.

Aregulatsioon ei pruugi olla probleem ajakirjanduse jaoks. Küll võib probleeme tekkida ühiskonna moraalnormide rikkumises, kuna õigusnorm piirab sel juhul ajakirjandusvabadust harva ja pigem äärmuslikel juhtudel.

Üldiselt esineb reguleerimatus neis valdkondades, mis on uued või millega pole varem probleeme esinenud. Selliseks valdkonnaks võib pidada ka näiteks sotsiaalmeediat, mille kohta on kohtupraktikat vähe. Seaduslikud piirid saab tuletada väljendusvabaduse üldistest piiridest. Kuna puudub ka sotsiaalmeedia eneseregulatsioonisüsteem, ongi see valdkond minimaalselt reguleeritud.

Seaduslik regulatsioon

Sellisel juhul loob seadusandja eraldi meediat või ajakirjandust puudutavad seadused, milles on määratletud peale vabaduste ka ajakirjanduse kohustused ja vastutus. Seda võib aga vaadelda kui ajakirjandusvabaduse liigset piiramist, kuigi piiramine võib olla põhjendatud vajadusega kaitsta muid huve ja õigusi.

Demokraatlikes riikides üldjuhul puudub täielik meedia seaduslik regulatsioon. Küll võivad olla seadusega reguleeritud teatud meediaga seotud küsimused. Eestis näiteks on seadusega reguleeritud Eesti Rahvusringhäälingu toimimine, osaliselt audiovisuaalse meedia toimimine

ja litsentsimine ning teabeallikate kaitse. Programmi sisu poolest on eraõiguslikud meediaorganisatsioonid vabad, samas kui Eesti Rahvusringhäälingule tulenevad seadusest ka nõuded nende edastatavale sisule.

Seaduslik regulatsioon aitab luua suurema selguse ja õiguskindluse kõigile osalistele, kuid teeb seda piiride kehtestamise kaudu. Mida suuremat vabadust soovib seadusandja säilitada, seda üldisemad on need piirid. Seega ei saa põhiõiguste konflikte sisaldavaid valdkondi kunagi lõplikult ega üksikasjalikult seadustega reguleerida.

Eneseregulatsioon

Eneseregulatsioon tähendab üldjuhul valdkonda puudutavate eetikainormide põhiste reguleerimisviisi. Sellisel juhul tekib õigusnormidega paralleelne normistik, mille abil valdkond end iseseisvalt reguleerib. Ajakirjanduses on selleks tavaliselt kutse-eetika normid, mis on koondatud koodeksisse ja mille järele valvab iseseisev institutsioon – pressinõukogu. Samuti võib eneseregulatsioon toetuda komisjonide või aukohtute tööle, kellel on õigus hinnata eetikaküsimuste ja normide rikkumist.

Eneseregulatsioonisüsteemi üks suurimaid proovikive on normide jõustamine, kuna eetikareeglite järgimine on sageli vabatahtlik. Sellest võib tekkida aga uus kiusatus: luua norm, mis kohustab järgima eetikainorme, ja jõustada see seaduslikult. Nii on Jordaania kõik ajakirjanikud seaduse järgi kohustatud kuuluma ajakirjanike assotsiatsiooni, kes kontrollib oma koodeksi järgi nende tegevust (Hawatmeh, Pies 2011: 104). See kujutab endast jällegi algse normi – ajakirjandusvabadust ei tohi piirata – rikkumist. Liiga leebe ja range karistuse puhul on kompromissiks kokkuleppekaristus: näiteks liikmesuse peatamine, avalik noomitus või hukkamõist. Sellise jõustamise puhul on põhiküsimused norme jõustava institutsiooni autoriteet ja valdkonnas tegutsejate kokkulepe. Kui üksmeel kutseala esindajate seas puudub, ei ole ka normide täitmine kuigi tulemuslik.

Eneseregulatsiooni paratamatus on see, et sama sisuga õigus- ja eetikainormid toimivad paralleelselt. Kuna seadusliku ja eetilise regulat-

siooni eesmärgid on erinevad, peab eneseregulatsioon olema mõnevõrra piiravam kui õiguslik. Muidu võikski piirduda vaid õigusnormidega. Kui aga eetikanormid on piiravamad, tekib küsimus, miks peaks keegi tahtma neid järgida. Kõige olulisemad tegurid ongi seega motivatsioon ja valmisolek eetikanorme järgida ning eneseregulatsiooni vahendite (koodeksid, nõukogud, aukohtud jm) legitiimsus ja autoriteet valdkonnas tegutsejate silmis.

Kokkuvõte

Eetika- ja õigusnormi paralleelse toimimise korral tekib mitu probleemi, mis on seotud sellega, et need kaks normi on küll sarnase sisuga, kuid eri ulatuse ja jõustamistasemega. Normide paralleelsus pole aga põhjus näha selles probleemi. Erinevad regulatsioonisüsteemid – seaduslik ja eetikanormidel põhinev eneseregulatsioon – täiendavad üksteist. Selliselt pakuvad eetikakoodeksid kui ühed võimalikud eneseregulatsiooni vahendid võimalust õigusnorme täiendada. Kuna seadustega on väga keeruline reguleerida lõplikult põhiõiguste konflikte, eeldab vastava valdkonna reguleerimine teatud paindlikkust.

Eetilise regulatsiooni potentsiaali kasutuselevõtt eeldab aga põhjalikku mõtestamist ja analüüsi. Kui eetikakoodeksi eesmärk on olla vahend, mis mitte pelgalt ei kopeeri seadusest tuletatud norme, vaid toetab isiku valikuid ja tegutsemist üldiste õigusnormide ning neile seatud piiride hallis alas, siis peab see koodeks koosnema hoolega valitud ja sõnastatud normidest. Kaalumisprintsiibid võimaldavad markeerida need kohad, mida ei saa reguleerida lihtsate käskude ja keeldudega, vaid milles tuleb langetada põhjendatud valik kahe võrdselt tähtsa normi või õiguse vahel. Ühtlasi viitavad need printsiibid kriteeriumidele, mille alusel ja mida arvestades tuleks sellised otsused teha. Lisaks võivad eetikakoodeksi normid täpsustada ja täiendada seaduste norme, et tagada valdkonnasisene ühine mõistmine ning käitumine. Samuti võivad koodeksi normid aidata ennetada õiguslikke probleeme ja ühiskondlikke usalduskriise, mis võivad tekkida, kui valdkonna tegelik praktika ning ühiskonna ootused ei ühti.

Kirjandus

- Case of Flinkkilä and Others v. Finland.* (2010) Judgement of European Court of Human Rights. Application no. 25576/04.
- Case of Jersild v. Denmark.* (1994) Judgement of European Court of Human Rights. Application no. 15890/89.
- Case of Von Hannover v. Germany (no. 2).* (2012) Judgement of European Court of Human Rights. Applications no. 40660/08 and 60641/08.
- Eesti ajakirjanduseetika koodeks* (1998).
- Evers, H. (2011). The Netherlands: Bits of Accountability in Sea of Freedom. – T. Eberwein, S. Fengler, E. Lauk, T. Leppik-Bork (toim.), *Mapping Media Accountability – in Europe and beyond*. Köln: Halem.
- Hawatmeh, G., Pies, J. (2011). Jordan: Media Accountability under the Patronage of the Regime. – T. Eberwein, S. Fengler, E. Lauk, T. Leppik-Bork (toim.), *Mapping Media Accountability – in Europe and beyond*. Köln: Halem.
- Kovach, B; Rosenstiel, T. (2001). *The elements of journalism*. New York: Three Rivers Press.
- Maras, S. (2013). *Objectivity in journalism*. Cambridge: Polity.
- Robert Lepiksoni hagi Eesti Ekspressi Kirjastuse ASi ja ASi SL Õhtuleht vastu ebaõigete andmete ümberlükkamise nõudes* (2005). Riigikohtu tsiviilkolleegiumi otsus nr 3-2-1-17-05.

KIRJANDUS EETIKAKOODEKSITE TEEMAL

Eesti keeles

- Ahi, K., Saarniit, L. Eetikakoodeksite ja eetika infrastruktuuri osa korruptsiooni ennetamisel. – *Juridica*, nr 8, 2000, lk 492–498.
- Annus, Amar; Kolk, Kaspar; Puhvel, Jaan; Päll, Janika. *Muinasaja seadusekogumike antoloogia*. Tallinn: Varrak, 2001.
- Keerus, K. Kutse-eetika koodeks – kas retseptiraamat? – *Haridus*, nr 10, 2005, lk 19–21.
- Kooskora, M. Eetikakoodeks Riigikogu liikmetele – milleks ja kuidas? – *Riigikogu Toimetised*, 25, 2012, lk 33–40.
- Kooskora, M. Töötava eetikakoodeksi loomine. – *Ärietikaga korruptsiooni vastu. Korruptsioonivaba Eesti konverents 24.04.2009*. Tallinn, 2009.
- Kreegipuu, M. Mida nõuab eetikakoodeks psühholoogidelt ja kuidas neil seda täita õnnestub? – *Eetika: interdistsiplinaarsed lähenemised: Tartu Ülikooli eetikakeskus 2001–2006. Ethics: interdisciplinary approaches: Tartu University, Centre for Ethics 2001–2006*. Tallinn: Eesti Keele Sihtasutus, 2006.
- Laanemäe, A. Eetika ja kutse-eetika. – *Eetika alused*. Tallinn: TTÜ Kirjastus, 2000.
- Laanemäe, A. *Insenerieetika*. Tallinn: TTÜ Kirjastus, 2003.
- Laanemäe, A. *Halduseetika. VIII peatükk. Ametnikueetika koodeksid*. Tallinn: TTÜ Kirjastus, 2004, lk 212–235.
- Meel, M. *Ärietikaka: Sissejuhatus ärietikasse*. Tallinn: Külim, 2003.
- Noormägi, J. Eetikakoodeks vabastab õpetaja. – *Õpetajate Leht*. 08.04.2005.
- Pilli, E. Miks vajab eesti õpetaja eetikakoodeksit? – *Haridus*, nr 4, 2004, lk 5–8.

- Raamatukogu- ja infotöötaja kutse-etiika: seminari ettekanded: Tallinn, Eesti Rahvusraamatukogu, 28.-29. oktoobrini 1999. Tallinn: Eesti Raamatukoguhoidjate Ühing, 1999.
- Sieberk, E. *Politseieetika: teooriad ja praktika*. Paikuse: Sisekaitseakadeemia, 2015.
- Tallo, I. Kommentaar avaliku teenistuse eetikakoodeksile. – *Juridica*, nr 4, 1999, lk 158–161.
- Tuulik, M. *Õpetaja etiika*. Tallinn: M. Tuulik, 2008.

Inglise keeles

- Adelstein, J. Clegg, St. Code of Ethics: A Stratified Vehicle for Compliance. – *Journal of Business Ethics*, 2015, pp. 1–14.
- Applying professional standards and ethics in the nineties: a workbook and study guide with cases for public administrators*. Washington, DC: American Society for Public Administration, Committee on Professional Ethics, 1994.
- Banks, S. *Ethics, Accountability and the Social Professions. Ch. 4. From philosophical principles to professional practice: the form and function of codes of ethics*. Basingstoke: Palgrave Macmillan, 2003, pp. 106–124.
- Barth, S. *Corporate Ethics: The Business Code of Conduct for Ethical Employees*. Boston: Aspatore Books, 2003.
- Beckers, A. *Enforcing Corporate Social Responsibility Codes: On Global Self-Regulation and National Private Law*. Oxford, Portland: Hart Publishing, 2015.
- Beyerstein, D. The Functions and Limitations of Professional Codes of Ethics. – Winkler, E. R; Coombs, J. R. (eds). *Applied Ethics: A Reader*. Oxford, Cambridge: Blackwell, 1993, pp. 416–425.
- Blanpain, R. *Multinational enterprises and the social challenges of the XXIst century: the ILO Declaration on Fundamental Principles at Work, public and private corporate codes of conduct*. The Hague; London; Boston: Kluwer Law International, 2000.
- Blake, S.; Carne, R. *Professional Ethics*. Oxford, New York: Oxford University Press, 2010.

- Bodolica, V.; Spraggon, M. An Examination into the Disclosure, Structure, and Contents of Ethical Codes in Publicly Listed Acquiring Firms. – *Journal of Business Ethics*, Vol. 126, Issue 3, 2015, pp. 459–472.
- Braxton, J. M.; Bray, N. J. (ed). *Codes of Conduct in Academia: New Directions for Higher Education*, No. 160, Winter 2012.
- Callahan, J. C. (ed). *Ethical Issues in Professional Life. Ch. 11. Character, Regulation, and Training*. New York, Oxford: Oxford University Press, 1988, pp. 388–439.
- Campbell, E. *The Ethical Teacher*. Maidenhead; Philadelphia: Open University Press, 2003.
- Chadwick, R; Tadd, W. *Ethics & Nursing Practice: A case study approach. Ch. 1. Ethics and professional codes*. Basingstoke, London: Macmillan, 1992, pp. 3–16.
- Clarkson, M; Deck, M; Leblanc, R. *Codes of Ethics, Practice and Conduct*. Hamilton: Society of Management Accountants of Canada, 1997.
- Coady, S; Bloch, S. (eds). *Codes of Ethics and the Professions*. Melbourne: Melbourne University Publishing, 1996.
- Codes of conduct and multinational enterprises*. Geneva: International Labour Office, 2002.
- Codes of Ethics: a Special Issue of the Journal of Mass Media Ethics*, Vol. 17, No. 2, 2002.
- Cottone, R. R; Tarvydas, V. M. *Counseling Ethics and Decision-Making*. Upper Saddle River: Prentice Hall, 2007.
- Cragg, W. *Ethics Codes, Corporations, and the Challenge of Globalization*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2005.
- Davis, M. *Profession, Code and Ethics*. Burlington: Ashgate, 2002.
- Davis, M. *Thinking Like an Engineer: Studies in the Ethics of a Profession. Chapters 4. Codes of Ethics and the Challenger; 8. Codes of Ethics, Professions, and Conflict of Interest*. New York, Oxford: Oxford University Press, 1998, pp. 43–60; 107–115.
- De George, R. T. *Business ethics. Ch 8. Corporations and Morality: Corporate Codes*. Upper Saddle River: Prentice Hall, 1999, pp. 210–212.
- Diochon, P. F.; Nizet, J. Ethical Codes and Executive Coaches: One Size Does Not Fit All. – *Journal of Applied Behavioral Science*. Vol. 51, Issue 2, 2015, pp. 277–301.

- Edson, G. Ethics as a Code. – Edson, G. (ed). *Museum Ethics*. London, New York: Routledge, 1997, pp. 107–123.
- Erwin, P. Corporate Codes of Conduct: The Effects of Code Content and Quality on Ethical Performance. – *Journal of Business Ethics*, Vol. 99, Issue 4, 2011, pp. 535–548.
- Evers, K. *Codes of conduct: standards for ethics in research*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2004.
- Fennell, D. A; Maloy, D. C. *Codes of Ethics in Tourism: Practice, Theory, Synthesis*. Clevedon: Channel View Publications, 2007.
- Fisher, C. B. *Decoding the Ethics Code: A Practical Guide for Psychologists*. Los Angeles (etc): SAGE, 2012.
- Forster, M.; Loughran, T.; McDonald, B. Commonality in Codes of Ethics. – *Journal of Business Ethics*, Vol. 90, Issue 2, pp. 129–139.
- Garegnani, G. M.; Merlotti, E. P.; Russo, A. Scoring Firms' Codes of Ethics: An Explorative Study of Quality Drivers. – *Journal of Business Ethics*, Vol. 126, Issue 4, 2015, pp. 541–557.
- Gebolys, Z.; Tomaszczyk, J. (ed). *Library Codes of Ethics Worldwide: Anthology*. Berlin: Simon Verlag für Bibliothekswissen, 2011.
- Gorlin, R. A. (ed). *Codes of Professional Responsibility: Ethics Standards in Business, Health, and Law*. Washington: BNA Books, 1999.
- Gorlin, R. A. (ed). *Codes of Professional Responsibility*. Washington: BNA Books, 1990.
- Hill, R.; Rapp, J. Codes of Ethical Conduct: A Bottom-Up Approach. – *Journal of Business Ethics*, Vol. 123, Issue 4, 2014, pp. 621–630.
- Hoffman, M. et al. (eds). *Emerging global business ethics. Ch IV. Transnational Codes of Ethics*. Westport; London: Quorum Books, 1994, pp. 163-212
- Holloway, K. F. C. *Codes of Conduct: Race, Ethics, and the Color of Our Character*. Piscataway: Rutgers University Press, 1996.
- Ibrahim, N.; Angelidis, J.; Tomic, I. Managers' Attitudes Toward Codes of Ethics: Are There Gender Differences? – *Journal of Business Ethics*, Vol 90, Supplement 3, 2009, pp. 343–353.
- Jenkins, R; Pearson, R; Seyfang, G. (eds). *Corporate Responsibility and Labour Rights: Codes of Conduct in the Global Economy*. London: Earthscan Publications, 2002.

- Jenkins, R. *Corporate codes of conduct: self-regulation in a global economy*. Geneva: United Nations Research Institute for Social Development, 2001.
- Kaptein, M. Toward Effective Codes: Testing the Relationship with Unethical Behavior. – *Journal of Business Ethics*, Vol. 99, Issue 2, 2011, pp. 233–251.
- Kaptein, M.; Schwartz, M. S. The Effectiveness of Business Codes: A Critical Examination of Existing Studies and the Development of an Integrated Research Model. – *Journal of Business Ethics*, Vol. 77, Issue 2, 2008, pp. 111–127.
- Keyserlingk, E. W. Ethics Codes and Guidelines for Health Care and Research. – Winkler, E. R; Coombs, J. R. (eds). *Applied Ethics: A Reader*. Oxford, Cambridge: Blackwell, 1993, pp. 390–415.
- Kleinig, J. The ethics of policing. Ch. 12. Ethics and Codes of Ethics. Cambridge, Cambridge University Press, 1996, pp. 234–255.
- Koocher, G. P. *Ethics in psychology: professional standards and cases*. New York: Oxford University Press, 1998.
- Kramer, D. K. *A Question of Honour: How Codes of Ethical Conduct and Moral Dilemmas Impact Behaviour*. Hamburg: Anchor Academic Publishing, 2014.
- Long, B. S.; Driscoll, C. Codes of Ethics and the Pursuit of Organizational Legitimacy: Theoretical and Empirical Contributions. – *Journal of Business Ethics*, Vol. 77, Issue 2, 2008, pp. 173–189.
- Lozano, J. M. *Ethics and Organizations: Understanding Business Ethics as a Learning Process*. Berlin: Springer, 2002.
- Mamic, I. *Implementing codes of conduct: how business manage social performance in global supply chains*. Geneva: International Labour Office; Sheffield: Greenleaf Publishing, 2004.
- McKinney, J. A.; Moore, C. W. International bribery: Does a written code of ethics make a difference in perceptions of business professionals? – *Journal of Business Ethics*, Vol 79, Issue 1, pp. 103–111.
- Menzel, D. C. *Ethics management for public administrators: building organizations of integrity*. Armonk; London: M.E. Sharpe, 2006.
- Messick, D. M; Tenbrunsel, A. E.(eds). *Codes of Conduct: Behavioral Research into Business Ethics*. New York: Russell Sage Foundation, 1996.

- Messikomer, C. M.; Cirka, C. C. Constructing a Code of Ethics: An Experiential Case of a National Professional Organization. – *Journal of Business Ethics*, Vol. 95, Issue 1, 2010, pp. 55–71.
- Michelfelder D. Sustaining Engineering Codes of Ethics for the Twenty-First Century. – *Science And Engineering Ethics*, Vol. 19, Issue 1, 2013, pp. 237–258.
- Munro, I. Codes of Ethics: Some Uses and Abuses. – Davies, P.W.F. (ed). *Current issues in business ethics*. London; New York: Routledge, 1997, pp. 97–106.
- Munter, D. Codes of ethics in the light of fairness and harm. – *Business Ethics: A European Review*, Vol. 22 Issue 2, 2013, pp. 174–188.
- Nish, S. *Good Ideas for Creating a More Ethical and Effective Workplace*. Bloomington: Unlimited Publishing, 2005.
- Painter-Morland, M. Questioning corporate codes of ethics. – *Business Ethics: A European Review*, Vol. 19, Issue 3, 2010, pp. 265–279.
- Parliamentary codes of conduct in Europe: an overview*. Brussels: European Centre for Parliamentary Research and Documentation; European Parliament, 2001.
- Pevkur, A. *Professional ethics: philosophy and practice*. Tartu: Tartu University Press, 2011.
- Preuss, L. Codes of Conduct in Organisational Context: From Cascade to Lattice-Work of Codes. – *Journal of Business Ethics*, Vol. 94, Issue 4, 2010, pp. 471–487.
- Pritchard, J. Codes of Ethics. – Chadwick, R. (ed). *Encyclopedia of Applied Ethics*, Vol. 1. San Diego (etc): Academic Press, 1998, pp. 527–533.
- Saarniit, L. *Application of codes of ethics: the case of Estonia: thesis in partial fulfilment of the requirements for the master of arts degree in public administration and social policy*. Tartu: Tartu Ülikool, 2002.
- Singh, J. B. Determinants of the Effectiveness of Corporate Codes of Ethics: An Empirical Study. – *Journal of Business Ethics*, Vol. 101, Issue 3, 2011, pp. 385–395.
- Singh, J.; Svensson, G.; Wood, G.; Callaghan, M. A longitudinal and cross-cultural study of the contents of codes of ethics of Australian, Canadian, and Swedish corporations. – *Business Ethics: A European Review*, Vol. 20, Issue 1, 2011, pp. 103–119.

- Soltani, B.; Maupetit, C. Importance of core values of ethics, integrity and accountability in the European corporate governance codes. – *Journal of Management & Governance*, Vol 19, Issue 2, 2015, pp. 259–284.
- Spielthener, G. Why Comply with a Code of Ethics? – *Medicine, Health Care and Philosophy: A European Journal*, Vol 18, Issue 2, pp. 195–202.
- Stevens, B. Corporate Ethical Codes: Effective Instruments for Influencing Behavior. – *Journal of Business Ethics*, Vol 78, Issue 4, 2008, pp. 601–609.
- Stevens, B.; Buechler, S. An Analysis of the Lehman Brothers Code of Ethics and the Role It Played in the Firm. – *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, Vol. 10, Issue 1, pp. 43–57.
- Stohl, C.; Stohl, M.; Popova, L. A New Generation of Corporate Codes of Ethics. – *Journal of Business Ethics*. Vol. 90, Issue 4, 2009, pp. 607–622.
- Tröhler, U; Reiter-Theil, S; Herych, E. Ethics Codes in Medicine: Foundations and Achievements of Codification Since 1947. Burlington: Ashgate, 1998.
- Van Nuland, S; Khandelwal, B. P. *Ethics in Education: The Role of Teacher Codes. Canada and South Asia*. Paris: UNESCO, IIEP, 2006.
- Van Zolingen, S. J.; Honders, H. Metaphors and the Application of a Corporate Code of Ethics. – *Journal of Business Ethics*, Vol. 92, Issue 3, 2010, pp. 385–400.
- Webley, S. *Applying Codes of Business Ethics*. London: Institute of Business Ethics, 1995.
- Webley, S. *Codes of Ethics and International Business*. London: Institute of Business Ethics, 1997.
- Webley, S. *Developing a Code of Business Ethics*. London: Institute of Business Ethics, 2003.
- Webley, S; Le Jeune, M. *Corporate Use of Codes of Ethics: 2004 Survey*. London: Institute of Business Ethics, 2005.
- Webley, S.; Werner, A. Corporate Codes of Ethics: Necessary but not Sufficient. – *Business Ethics: A European Review*, Vol 17, No 4, 2008, pp. 405–415.
- Weckert, J.; Lucas, R. *Professionalism in the Information and Communication Technology Industry*. Canberra: Australian National University E Press, 2013.

- Williams, O. F. (ed). *Global Codes of Conduct: An Idea Whose Time Has Come*. Notre Dame: Notre Dame University Press, 2000.
- Wood, G.; Rimmer, M. Codes of ethics: what are they really and what should they be? – *International Journal of Value-Based Management*. Vol 16, No 2, 2003.
- Writing a Code of Ethics. Perspectives on the Professions*, Vol. 19, No. 1, 1999.
- Wulf, K. *From Codes of Conduct to Ethics and Compliance Programs: Recent Developments in the United States*. Berlin: Logos Verlag, 2011.

ÜLEVAADE EESTIS KASUTUSES OLEVATEST EETIKAKOODEKSITEST

- AkzoNobel (2015). *Käitumiskodeks*.
- Alaska Malamuutide Liit. *AMLi liikmete hea tava kokkulepe*.
- Ambromed Grupp OÜ. *Eetilised põhimõtted*.
- Ametnikueetika nõukogu (2015). *Ametniku eetikakodeks*.
- Amrop. *Meie põhimõtted*.
- AS Estko. *Ettevõtte poliitika*.
- AS Merko Ehitus (2013). *Ärietika kodeks*.
- AS Tikkurila. *Eetikakodeks*.
- AS WASA. *Eetikakodeks*.
- Audiitorkogu (2010). *Kutseliste arvestusekspertide eetikakodeks*.
- Autoettevõtete Liit (2007). *Vedaja eetikakodeks*.
- Baltic News Service. *Uudisteagentuuri BNS eetikakodeks*.
- Bureau Veritas. *Väärtushinnangud ja eetika*.
- Camozzi Automation OÜ. *Eetikakodeks*.
- CASHFLOW. *Aukodeks CASHFLOW klubile*.
- Caverion (2013). *Eetilised põhimõtted*.
- COTANCE (Euroopa Nahatööstuse Konföderatsioon) ja ETUF:TCL (Euroopa Tekstiili-, Rõiva- ja Nahatööstuse Ametiühingute Föderatsioon) (2000). *Käitumiskodeks naha- ja parkimissektoris*.
- Eesti Korvpalliliit (2010). *Eetikakodeks*.
- Eesti Loovteraapiate Ühing. *ELTÜ liikme eetikakodeks*.
- Eesti Advokatuur (2013). *Eetikakodeks*.
- Eesti Ajalehete Liit (1998). *Eesti ajakirjanduseetika kodeks*.

Viited siin üles loetud ja internetis kättesaadavatele eetikakodeksitele leiate aadressilt www.eetika.ee/et/eetikakodeksid1

- Eesti Aktuaaride Liit. *Aktuaarieetika koodeks.*
- Eesti Apteekrite Liit (2000). *Eesti farmatseutide kutse-eetika normid.*
- Eesti Arhitektide Liit (2014). *Eetikakoodeks. Arhitekti kutse-eetika põhimõtted.*
- Eesti Arstide Liit (2008). *Eesti arstieetika koodeks.*
- Eesti Autismiühing. *Eetilised põhimõtted.*
- Eesti Elektritööde Ettevõtjate Liit (1997). *Eetikareeglid.*
- Eesti Erapilootide Liit (2005). *Erapilootide Liidu liikme aukoodeks.*
- Eesti Füsioterapeutide Liit. *Füsioterapeutide eetikakoodeks.*
- Eesti Geodeetide Ühing. *Eetikakoodeks.*
- Eesti Haridustöötajate Liit. *Õpetaja kutse-eetika ja EI kutse-eetika deklaratsioon.*
- Eesti Hindamise Ühing ESTES (2012). *Hindamise hea tava (mustand).*
- Eesti Infosüsteemide Audiitorite Ühing. *Kutse-eetika koodeks.*
- Eesti Infotehnoloogia Kolledž (2009). *Õppejõu eetilised põhimõtted. Eesti Infotehnoloogia Kolledži õppejõu kvalifikatsiooninõuded, valimise kord ja tegevuse põhimõtted, 5. ptk.*
- Eesti Infotehnoloogia Kolledž (2013). *Eesti Infotehnoloogia Kolledži üliõpilase eetikakoodeks.*
- Eesti Inseneride Liit. *Inseneri eetika koodeks.*
- Eesti Inseneride Liit (1997). *Eksperdi käitumiskoodeks.*
- Eesti Jahimeeste Selts (2014). *Eesti jahinduse hea tava.*
- Eesti Jalgratturite Liit. *EJL kohtuniku käitumiskoodeks.*
- Eesti Juhi Abi Ühing (1994). *Sekretäritöö eetikakoodeks.*
- Eesti Jungi Selts. *Eetikakoodeks.*
- Eesti Juristide Liit (2001). *Eesti Juristide Liidu eetikakoodeks.*
- Eesti Jäätmekäitlejate Liit. *Head tavad.*
- Eesti Kaitsevägi (2015). *Kaitseväe eetika.*
- Eesti Karjäärinõustajate Ühing (2014). *Karjäärinõustamise eetikakoodeks.*
- Eesti Kaupmeeste Liit (2008). *Hea kaubandustava.*
- Eesti Keeletoimetajate Liit (2014). *Eetikakoodeks.*
- Eesti Kinnisvara Haldajate ja Hooldajate Liit (2014). *Heade tavade koodeks.*
- Eesti Kinnisvarafirmade Liit (2002). *Heade tavade koodeks.*
- Eesti Kinnisvarahindajate Ühing (2015). *Heade Tavade Koodeks.*

- Eesti Kinnisvaramaaklerite Koda. *Eesti Kinnisvaramaaklerite Koja liikmete heade tavade koodeks.*
- Eesti Kliiniliste Psühholoogide Selts (2010). *Eesti Kliiniliste Psühholoogide Seltsi eetika koodeks.*
- Eesti Kohtuekspertiisi Instituut. *Põhiväärtused.*
- Eesti kohtunike täiskogu (2004). *Eesti kohtuniku eetikakoodeks.*
- Eesti Konsulentide Ühing (2009). *Konsulentide eetikakoodeks.*
- Eesti Konsultantide Assotsiatsioon. *Eesti Konsultantide Assotsiatsiooni (EKA) liikme eetikakoodeks.*
- Eesti Koolitus- ja Konsultatsioonifirmade Liit (2015). *Eetikakoodeks.*
- Eesti Külaliikumine Kodukant (2013). *Kogukonna huvikaitse hea tava.*
- Eesti Leivaliit (2000). *Aukoodeks.*
- Eesti Liikumispuudega Inimeste Liit. *Rehabilitatsioonikeskuse meeskonnaliikme eetika.*
- Eesti Logopeedide Ühing. *Eetikakoodeks.*
- Eesti Loodusteraapiate Nõukoda (2007). *Loodusteraapeutide eetikakoodeks.*
- Eesti Loomaarstide Ühing. *Eesti loomaarsti eetikakoodeks.*
- Eesti Maastikuarhitektide Liit (2011). *Maastikuarhitektide eetikakoodeks.*
- Eesti Maaülikool. *Rohelise ülikooli head tavad.*
- Eesti Massööride Ühing (2002). *Eetikakoodeks.*
- Eesti Mittetulundusühenduste Ümarlaud (2002). *Vabaihenduste eetikakoodeks.*
- Eesti Mittetulundusühenduste Ümarlaud. *Annetuste kogumise hea tava.*
- Eesti Motiveeriva Intervjueerimise Treenerite Assotsiatsioon. *Treenerite hea tava.*
- Eesti Naiste Varjupaikade Liit. *Eetikakoodeks.*
- Eesti Olümpiakomitee (1992). *Euroopa spordieetika koodeks.*
- Eesti Ostu- ja Tarneahelate Juhtimise Ühing. *Eetikakoodeks.*
- Eesti Otsemüügi Assotsiatsioon. *Käitumiskodeks tarbijate suhtes.*
- Eesti Otsemüügi Assotsiatsioon. *Otsemüügi ettevõtete käitumiskodeks otsemüüjate suhtes, otsemüüjate vahel ja ettevõtete vahel.*
- Eesti Pangaliit (2011). *Hea pangandustava.*
- Eesti Patendivolinike Selts (2003). *Heade tavade koodeks.*
- Eesti Pereteraapia Ühing (2014). *Eetikakoodeks.*
- Eesti Personalirendiettevõtete Liit. *Eetikakoodeks.*

- Eesti Pressifotograafide Liit (2011). *Fotograafide eetikakoodeks*.
- Eesti Projektijuhtide Liit. *Eetikakoodeks*.
- Eesti Psühholoogide Liit (1990). *EPL-i liikme eetilised nõuded*.
- Eesti pulmaturu tegijate kutse-etiika*.
- Eesti Raamatukoguhoidjate Ühing (2014). *Raamatukoguhoidja eetikakoodeks*.
- Eesti Raamatupidajate Kogu (2003). *Raamatupidaja kutse-etiika koodeks*.
- Eesti Ratsaspordi Liit. *Ratsutamistreeneri etiika ja käitumiskoodeks*.
- Eesti Ratsutamisteraapia Selts. *Ratsutamisterapeudi eetikakoodeks*.
- Eesti Retriiverite Tõuühing. *Eetikakoodeks*.
- Eesti Reumaliit (2012). *Eetikakoodeks*.
- Eesti Sisearhitektide Liit. *ESL Kutse-etiika normid*.
- Eesti Siseaudiitorite Ühing. *Eetikakoodeks*.
- Eesti Sotsiaaltöö Assotsiatsioon (2005). *Sotsiaalala töötaja eetikakoodeks*.
- Eesti Suhtekorraldajate Liit. *Eetikakoodeks*.
- Eesti Suhtlemistreenerite Ühing (2004). *ESTÜ eetikakoodeks*.
- Eesti Tantsuspordi Liit (2003). *WDSF kohtunike eetikakoodeks*.
- Eesti Teaduste Akadeemia (2002). *Eesti teadlaste eetikakoodeks*.
- Eesti Teraapiaühing. *Eetikakoodeks*.
- Eesti Toitumisteraapia Assotsiatsioon. *Toitumisenõustaja ja -terapeudi etiika koodeks*.
- Eesti Triatloni Liit (2013). *Eetikakoodeks*.
- Eesti Trükitööstuse Liit (2002). *Aukoodeks* (põhikirja osa)
- Eesti Turniiripokkeri Föderatsioon. *Eetikakoodeks*.
- Eesti Tõlkebüroode Liit. *Eetikakoodeks*.
- Eesti Tõlkemagistrite Liit. *Eetikakoodeks*.
- Eesti Viipekeeletõlkide Kutseühing (2013). *Viipekeeletõlgi kutse-etiika nõuded*.
- Eesti Võimlemisliit. *Eesti Võimlemisliidu treenerite ja kohtunike käitumise eeskirjad*.
- Eesti Õdede Liit (2005). *Rahvusvahelise Õdede Nõukogu õe eetikakoodeks*.
- Eesti Õlletootjate Liit. *Eetikakoodeks*.
- Eesti Õpetajate Liit (2005). *Eesti õpetajaetiika koodeks*.
- Eesti Ämmaemandate Ühing (1996). *Rahvusvaheline ämmaemandate eetikakoodeks*.

- Eesti Üliõpilaskondade Liit. *Üliõpilaskondade hea tava*.
EHN. (2007). *Eesti hambaarstide eetikakoodeks*.
Elering. *Eetikakoodeks*.
EMK Teoloogiline Seminar (2011). *Eetikakoodeks*.
Empower. *Käitumiskodeks*.
EMSL (2009). *Hea valimistava*.
ETKA Andras. *Täiskasvanute koolitaja/andragoogi kutse-eetikakoodeks*.
Ettevõtlikud Naised Raplamaal. *Aukoodeks*.
eTwinning. *Eetikakoodeks*.
Euroopa arengukoostöö kodanikuühenduste võrgustiku CONCORD üldkogu, Arengukoostöö Ümarlaud (2007). *Arengukoostöö teavitustegevuse hea tava*.
Finantsinspeksioon (2005). *Finantsinspeksiooni ametnike eetikakoodeks*.
Finantsinspeksioon (2006). *Hea ühingujuhtimise tava*.
Fortum. *Töötaja käitumiskodeks*.
G4S. *Ärieetika põhimõtted*.
Haridus- ja Teadusministeerium, Eesti Maaomavalitsuste Liit, Eesti Akadeemiline Spordiliit, Eesti Koolispordi Liit, Eesti Kutsekoolispordi Liit, Rakvere Spordikool, Eesti Lastevanemate Liit ja Eesti Lastekaitse Liit (2013). *Alaalistel huvidel kaitse spordis ja üleminekute hea tava*.
Holistilise Regressiooniteraapia Selts. *Eetikakoodeks*.
ICOM Eesti Rahvuskomitee (2001). *ICOMi muuseumide eetikakoodeks*.
Imperial Tobacco (2010). *Käitumiskodeks*.
Infobüroo Firmus. *IBF-i põhimõtted taustauuringute ja riskianalüüside tegemisel*.
Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liit (2010). *Eetikakoodeks*.
Inseneride Kutsenõukogu (2013). *Energiaaudiitori ja energiatöhususe spetsialisti kutse-eetika ja käitumiskodeks*.
ISS. *Juhtimispõhimõtted*.
ISS. *Käitumiskodeks*.
JCDecaux (2014). *Eetikakoodeks*.
Kaefer OÜ (2013). *Eetikakoodeks*.
Keila Sotsiaalkeskus. *Eetikakoodeks*.
Kelprojektas Grupp (2014). *Kelprojektas Grupi ettevõtete sotsiaalse vastutuse poliitika*.

- Kohtla-Järve Slaavi Põhikool (2011). *Pedagoogi eetiline koodeks*.
- Kultuuri Kutsenõukogu (2014). *Treenerite eetikakoodeks*.
- Kuressaare Linnavolikogu (2003). *Kuressaare Linnavolikogu liikme ja Kuressaare Linnavalitsuse liikme eetikakoodeks*.
- LC Tallinn Rocca Al Mare klubi. *Eetikakoodeks*.
- Lifco Group. *Käitumiskodeks*.
- Linde Group (2008). *Eetikakoodeks. Linde Group'i üldine tööetikajuhend*.
- L'Oreal. *Eetikakoodeks. Meie töömeetod*.
- Maintpartner. *Käitumiskodeks*.
- ManpowerGroup. *Eetikakoodeks*.
- MTÜ Arboristide Koda (2011). *Arboristide eetikakoodeks*.
- MTÜ Avatud Hellenurme Noortekeskus. *Missioon ja eetiline tegutsemine*.
- MTÜ EAPN EESTI. *Eetilise tegutsemise põhimõtted*.
- MTÜ Eesti Avatud Noortekeskuste Ühendus. *Eetikakoodeks*.
- MTÜ Eesti Bioanalüütikute Ühing (2011). *Bioanalüütiku/laborandi eetikakoodeks*.
- MTÜ Eesti Keskkonnamõju Hindajate Ühing. *Keskkonnamõju hindaja hea tava*.
- MTÜ Eesti Mäeselts. *Mäeinseneri eetikakoodeks*.
- MTÜ Eesti Vanamootorrattaklubi UNIC-MOTO. *Klubi liikme aukoodeks*.
- MTÜ Estonian Dance Organization. *IDO eetikakoodeks* (ingl).
- MTÜ Iseseisev Elu (2013). *Eetilise tegutsemise põhimõtted*.
- MTÜ Lahendus.net. *Lahendus.neti nõustajate eetilised printsüübid*.
- MTÜ Loovertapiad NRK. *Eetikakoodeks*.
- MTÜ Meie Lapsed. *Eetikakoodeks*.
- MTÜ RuaCrew. *Eetika põhimõtted*.
- MTÜ Teeme. *Meie Hea Tava*.
- MTÜ Viljandimaa Singel. *Töötaja eetikakoodeks*.
- Muinsuskaitseamet. *Arheoloogi eetilised põhimõtted*.
- Notarite Koda. *Eesti notarite eetikakoodeks*.
- Olympus Euroopa (2004). *Eetika- ja ärilise käitumise koodeks. Otsingumootori optimeerimise eetikakoodeks*.
- Owens-Illinois (2012). *Globaalne ärialase käitumise ja eetikakoodeks*.
- OÜ Corrigo. *Rehabilitatsiooni teenust pakkuva asutuse meeskonnaliikme eetika*.

- Pala Avatud Noortekeskus (2012). *Tegutsemise eetilised põhimõtted*.
Papaver MTÜ. *Eetikakoodeks*.
Pepsico (2012). *Ülemaailmne käitumiskoodeks*.
Pepsico Ülemaailmne. *Tarnijate koodeks*.
Pisi foorum (2009). *Pisi foorumi eetikakoodeks*.
Professional Golfers Association. *Eetika koodeks*.
Prokuratuur (2013). *Prokuröride eetikakoodeks*.
Põllumajandusamet. *Põhiväärtused*.
Pärnu Eakate Avahoolduskeskus (2014). *Eetikakoodeks*.
Raben Grupp. *Eetikakoodeks*.
Rahvusarhiiv, Rahvusvaheline Arhiivinõukogu (1996). *Arhivaari eetikakoodeks*.
Rahvusringhääling (2013). *Hea tava*.
Ravimiamet (2014). *Käitumiskoodeks*.
Ravimitootjate Liit (2014). *Eetikakoodeks*.
Riigi Kinnisvara AS (2014). *Riigi Kinnisvara AS töötajate eetikakoodeks*.
Riigikantselei (2011). *Kaasamise hea tava*.
Riigikantselei. *Valitsuskommunikatsiooni põhiväärtused*.
Riigikogu (2014). *Riigikogu liikme hea tava*.
Riigikontroll. *Riigikontrolli audiitori eetikakoodeks*.
Ringhäälingunõukogu (2001). *Avalik-õigusliku ringhäälingu programmi erapooletuse ja tasakaalustatuse põhimõtted*.
SA Väärtustades Elu. *Raseduskriisi nõustaja eetilised põhimõtted*.
Saint-Gobain Ehitustooted AS. *Meie tegevuspoliitika*.
Samaaria Eesti Misjon. *Eetikakoodeks*.
SCA (2004). *Käitumiskoodeks*.
Scrinium Systems OÜ. *Eetikakoodeks*.
Securitas (2012). *Väärtushinnangud ja eetikakoodeks*.
SRV. *Ärieetika põhimõtted*.
Statoil Fuel & Retail (2015). *Eetikakoodeks*.
Swedbank Grupp. *Grupi poliitika*.
Tallinna Tehnikaülikool (2009). *Akadeemilise eetika koodeks*.
Tallinna Tehnikaülikool. *Grupivanemate hea tava*.
Tallinna tugikeskus Juks. *Eetikakoodeks ning eetilise konflikti menetlemise kord*.

- Tartu Ülikooli Kliinikum. *Kliinikumi hea tava.*
- Tartu Ülikooli Kliinikum. *Kliinikumi töötaja kutsealase tegevuse eetilised juhised.*
- Tartu Ülikooli Kliinikum. *Kliinikumi töötaja käitumine suhtlemisel töökaaslase, patsiendiga ja tema omastega.*
- Tele2 (2014). *Ärieetika kooodeks.*
- TeliaSonera (2015). *Eetikakoodeks.*
- TNT Express Worldwide Eesti AS (2011). *Sotsiaalse vastutuse poliitika. UTC. Eetikakoodeks.*
- Vabariigi Valimiskomisjon (2015). *E-hääletamise hea tava.*
- Vabatahtliku Tegevuse Arenduskeskus. *Vabatahtliku tegevuse hea tava.*
- Vandetõlkide Koda. *Eetikakoodeks.*
- Vanglateenistus (2011). *Vanglateenistuja eetikakoodeks.*
- Vikingmast AB. *Eetikakoodeks.*
- Vision International People Group. *Eetikakoodeks.*
- Äripäev. *Äripäeva ajakirjaniku eetikakoodeks.*

KOGUMIKU ARTIKLITES KÄSITLETUD EETIKAKOODEKSID

AMETNIKU EETIKAKOODEKS

Ametniku töö eesmärk on ausalt ja väarikalt tegutseda riigi ning ühiskonna hüvanguks. Avaliku võimu teostaja juhindub oma tegevuses ametniku eetikakoodeksis välja toodud avaliku teenistuse eetilistest väärtustest.

Hea ametniku olulisimad väärtused on:

- seaduslikkus
- inimesekesksus
- usaldusväarsus
- asjatundlikkus
- erapooletus
- avatus ja koostöö

Seaduslikkus tähendab, et

- ametnik on seaduskuulekas ning lähtub Eesti Vabariigi põhiseadusest ja seadustest;
- ametnik kasutab võimu seadusega ette nähtud piirides.

Inimesekesksus tähendab, et

- ametnik on rahva teenistuses;
- ametnik tegutseb vastutustundlikult mõistes, et tema otsustel on mõju inimestele ja ühiskonnale;
- ametnik on teenistuskohustusi täites hoolikas, kohusetundlik, viisakas ja abivalmis.

Usaldusväarsus tähendab, et

- ametnik teostab avalikku võimu ainult avalikes huvides;

- ametnik hoidub ametipositsiooni ja teenistuskohustuste täitmisel teatavaks saadud informatsiooni kasutamisest erahuvides;
- ametnik on tööl ja töövälisel ajal väarikas ning hoidub avaliku teenistuse maine kahjustamisest;
- ametnik kasutab talle usaldatud vara ja vahendeid eesmärgipäraselt, tõhusalt ja säästlikult;
- ametnik võib tööalastes küsimustes avaldada isiklikku arvamust, tehes seda vastutustundlikult, argumenteeritult ja kehtestatud piiranguid arvestades;
- ametnik juhib tähelepanu avaliku teenistuse usaldusväärset kahjustavale tegevusele.

Asjatundlikkus tähendab, et

- ametnik tegutseb oma töövaldkonna parimatest teadmistest ja oskustest lähtuvalt;
- ametnik hoiab end kursis tööülesannete täitmiseks vajalike valdkondlike arengutega ja täiendab end pidevalt;
- ametnik on oma tegevuses uuendusmeelne, olles suunatud tööalaste probleemide lahendamisele.

Erapooletus tähendab, et

- ametnik hoidub tegevustest ja olukordadest, mis võivad kahtluse alla seada tema erapooletuse tööülesannete täitmisel;
- ametnik hoidub kingitustest, soodustustest ja teenetest, mis seavad kahtluse alla tema ametialase sõltumatuse ja objektiivsuse;
- ametnik kohtleb kõiki ühiskonnagruppe ja inimesi võrdselt.

Avatus ja koostöö tähendab, et

- ametnik teostab avalikku võimu viisil, mis on läbipaistev ja arusaadav;
- ametnik selgitab ja põhjendab oma tööalaseid otsuseid;
- ametnikud teevad ühiste eesmärkide saavutamiseks koostööd;
- ametnik kaasab huvirühmi ja avalikkust neid puudutavate otsuste ettevalmistamisse, tegemisse ja elluviimisesse;
- ametnik järgib teabe kasutamisel kehtestatud piiranguid, austades konfidentsiaalsusnõuet ja isikute privaatsust.

Ametniku eetikakoodeksi selgitused

Ametniku eetikakoodeks koosneb väärtustest, mis on iseloomulikud demokraatlikule avalikule teenistusele. Rahandusministeeriumi tellitud uuringu „Rollid ja hoiakud avalikus teenistuses“ järgi tunnustavad samu väärtuseid ka Eesti ametnikud. Eetikakoodeks toob välja kuus olulisimat väärtust ehk tuumväärtust. Iga tuumväärtus koosneb omakorda selgitavatest põhimõtetest. Näiteks erapooletuse tuumväärtus sisaldab võrdse kohtlemise põhimõtet ja inimesekesksuse tuumväärtus viisakuse põhimõtet. Eetikakoodeksi selgitavas osas tuuakse näiteid tuumväärtuste ja põhimõtete paremaks mõistmiseks ning rakendamiseks.

Eetikakoodeks on sõnastatud võimalikult lihtsalt. Iga põhimõtte juures on viited olulisimatele õigusaktidele, mida peaks teemaga kurssi viimiseks lugema.

Seaduslikkus

Seaduslikkuse tuumväärtus tuleneb Eesti Vabariigi põhiseadusest ja on ametniku tegevuse põhialus. Seaduslikkus tähendab, et ametnik on seaduskuulekas tugineb oma töös põhiseadusele, seadustele, määrustele jt õigusaktidele. Õigusaktide rakendamisel peab ametnik arvestama nii normide sisulisi kui ka formaalseid eesmärke. Samuti peab ta lähtuma põhimõttest, et inimeste õigusi ja vabadusi võib piirata üksnes kooskõlas põhiseadusega ja seadusega sätestatud juhtudel. Seaduslikkuse tuumväärtuse kohaselt on ametnik seaduskuulekas ka tööväliselt. Eraelus aset leidvad õigusrikkumised võivad teatud juhtudel mõjutada ametniku ja avaliku teenistuse usaldusväarsust.

Mõnede toimingute ja otsuste puhul saab ametnik **seadusega ette nähtud piirides otsustada sobivaima lahenduse üle** ehk rakendada kaalutlusõigust. Selleks peab ametnik oskama analüüsida hetkeolukorda, hinnata erinevate lahenduskäikude proportsionaalsust, põhjendada tehtud otsust ning vältima seadusega ette nähtud piiride ületamist ehk halduse omavoli. Nii muudetakse lahenduskäik arusaadavaks ja luuakse võimalused kontrolliks. Kaalutluste põhjendamise kohustus tuleneb hal-

dusmenetluse seaduse §-st 56. Näiteks on kaalutusõiguse seisukohast ebaproportsionaalne, kui õigusakti nõustamisega tegelev ametnik soovib alati lähtuda kõige rangemast võimalikust lahendusest. Samuti ei pruugi kaalutusõiguse põhimõttega kooskõlas olla olukord, kui sotsiaalvaldkonna ametnik otsustab hoiatuseta lapsevanema toetusest ilma jätta ühekordse ja väikese võlgnevuse tõttu lasteaiamaksu tasumisel.

Erijuhtumiks on **olukorrad, mis ei ole õigusaktiga üheselt reguleeritud**. Sel juhul on vaja sarnaste juhtumite käsitlemiseks kujundada ühtne rakenduspraktika. Selleks tuleb asutuste vahel kokku leppida õigusakti rakendamise ühtsetes põhimõtetes. Nii saab valdkondlikul nõustamisel või järelevalve tegemisel vältida olukorda, et erinevad ametnikud või piirkondlikud üksused käsitlevad sarnaseid olukordi erinevalt. Ühtlane seaduse rakendamine on läbivaks põhimõtteks haldusmenetluses.

Ametnike töös esineb olukordi, mille puhul **õiguslik regulatsioon puudub või on vastuoluline**. Sellised juhtumid eeldavad ametnikult eetika-alast kompetentsust – oskust analüüsida olukordi laiematele riigi eesmärkidele ja avaliku teenistuse väärtustele tuginedes ning jõuda kaalutletud, proportsionaalse ja eesmärgipärase lahenduseni. Ametnikul on võimalik juhtida tähelepanu õigusakti andjale või muule kohasele organile, kui tema töövaldkonnas on mõni regulatsioon seadusega või põhiseadusega vastuolus. Näiteks võib sotsiaaltoetusi määrava ametniku töös esineda olukord, et mitu üheaegselt rakendatavat seadust reguleerivad toetuse saamise tingimusi vastuoluliselt, mistõttu võib toetussumma erinevate seaduste kohaselt erineda.

Seaduslikkus tähendab ka **ebaseadusliku käitumise vältimist ja ebaseaduslike korralduste täitmisest keeldumist**. Ametniku teenistusülesanded, nõuded haridusele, töökogemusele, teadmistele ja oskustele on kirjas tema ametijuhendis. Ametnik ei saa omal algatusel täita ülesandeid, milleks tal pädevus või õigused puuduvad. Näiteks ei saa koolitamisega tegelev ametnik asuda täitma ettevõtteid kontrolliva inspektori ülesandeid. Ametnik ei tohi täita ebaseaduslikke korraldusi – näiteks võltsida vahetu juhi korraldusel järelevalvetoimingute dokumente. Avaliku teenistuse seaduse §-s 54 on täpsemalt reguleeritud, kuidas käituda ebaseaduslike või ametniku pädevust ületavate korralduste korral.

Asutuse tasandil on vaja tagada, et ametnikud oleksid kursis nende tegevust reguleerivate õigusaktidega. Näiteks võib asutus sisse viia korrapärased koosolekud õigusaktide rakendamise probleemkohtade aruteluks ja teha asutusesiseseid koolitusi õigusaktide rakendamiseks.

Inimesekesksus

Inimesekesksus tähendab, et ametniku tegevus on suunatud rahva teenimisele. Samal ajal peab ta lähtuma valijatelt mandaadi saanud poliitikute õiguspäraselt väljendatud tahtest ja kehtivatest õigusaktidest. Rahvas hõlmab siinkohal erinevaid ühiskonnagruppe ja institutsioone kõige laiemas tähenduses – näiteks kodanikke, mittekodanikke, ettevõtjaid, mittetulundusühinguid jne. Inimesekesksus viitab ka ametniku kohustusele järgida hea halduse tava, mida saab käsitleda eraldiseisva väärtuskategooriana. Hea halduse tava ei tulene põhiseadusest otsesõnu, riigikohus on selle tuletanud §-st 14. Hea halduse tava järgimist kontrollib õiguskantsler. Hea halduse tava ei tugine õigusaktide formaalsele järgimisele, vaid eeldab ametnikult lisaks väärikust, abivalmidust, hoolivust ning lähtumist põhimõttest, et riik tegutseb inimeste huvides.

Ametnik on oma ülesandeid täites rahva teenistuses. Talle on usaldatud õigused ja pädevus inimesi puudutavate otsuste tegemisel ning avalike teenuste korraldamisel. Ametnik peab oma ülesannete täitmisel silmas pidama **inimeste vajadusi ja võimalusi**. See tähendab, et seaduse piires tehtud otsused või toimingud peavad olema sisulistele lahendustele suunatud, arusaadavad ning arvestama inimeste vajadustega. Näiteks tekib põhimõttega vastuolu siis, kui õigusakti rakendamist selgitav ametnik ei pööra oma vastuses tähelepanu asjaoludele, mida inimene ei ole osanud välja tuua, kuid millega kursisolek aitab tema probleemi lahendamisele tõhusalt kaasa. Samuti on hea halduse tavaga vastuolus olukord, kui kodanikke vastu võtvas asutuses tekivad tööpäeva lõpus pidevalt pikad ootejärjekorrad, mida ei jõuta teenindada.

Ametnik peab oma töös arvestama **konkreetse tegevuse mõjuga riigile ja ühiskonnale laiemalt**. Poliitikate kujundamisel ja elluviimisel on ametniku kohustus leida tasakaal erinevate arvamuste ja huvide vahel.

Kui ristuvad poliitiline tahe, ekspertteadmised, ametkondlikud suunised, avalik arvamus ja isiklikud eelistused, tuleb tegevust ja otsuseid analüüsida avalikku huvi ja õiguspärasust arvestades. Ametnik peab kaaluma tööülesannete täitmisel erinevaid valikuid ja nendega kaasnevat mõju. Näiteks peab valdkonna õigusloomet väljatöötav ametnik teadma, et erinevate sõnastustega võivad kaasneda erinevad õigused, kohustused ja tagajärjed riigile ning ühiskonnale.

Ametnik esindab tööülesandeid täites nii riiki kui ka oma asutust. Ta kujundab oma käitumisega avaliku teenistuse mainet ja arvamust riigist ning oma organisatsioonist. Seetõttu saab ametnik lubada vaid lugupidavat ja viisakat käitumist koostööpartnerite, elanike, ühingute ja meediaga. Ametnik peab olema lugupidav ka teiste ametnike vastu ning soodustama seeläbi head tööõhkkonda.

Asutus saab koolituste vm tegevuste kaudu suurendada ja ühtlustada ametnike teadlikkust hea halduse tavast ning ametniku rollist rahva teenimisel. Avalikke teenuseid pakkuvate asutuste puhul on oluline kokku leppida teenuse kvaliteedistandardid. Asutus saab inimesekeskse tuumväärtuse toetamiseks uurida teenustega rahulolu ja parendamisvõimalusi nii ametnikelt endilt kui ka asutuse tegevuste sihtrühmadelt.

Usaldusväärsus

Ametniku töö mõjutab vahetult erinevaid ühiskonnagruppe, samuti kasutavad ametnikud oma tegevuses avalikke vahendeid. Ametniku erilisest rollist tingituna ei saa avaliku võimu teostamine põhineda isiklikel huvidel või omakasul. **Usaldusväärsus** tähendab, et ametnikule kehtivad kõrgendatud nõudmised tööalaselt ja ka sellistes töövälistes olukordades, millel on kokkupuude ametnikurolliga. Ametnik peab oskama hinnata oma tegevuse mõju ametnikuülesannete täitmisele. Ta peab vältima huvide konflikti, hoiduma ametiväärrikuse, asutuse või avaliku teenistuse maine kahjustamisest. Usaldusväärstust tuleb silmas pidada ametialase mõju ja vahendite (sh informatsiooni) kasutamisel, eraelulistes ametikohaga seost omavates olukordades ning isikliku arvamuse ja tööalase ekspertarvamuse väljendamisel. Ühe ametniku ebausaldus-

väärne käitumine võib mõjutada terve asutuse ning avaliku teenistuse mainet. Töölalast ja -välist väarikat käitumist nõuab ametnikult avaliku teenistuse seaduse § 51 lg 5.

Huvide konflikti mõistet seadused ei defineeri, kuid olemuslikult on kõik korruptsioonivastases seaduses nimetatud keelud ja piirangud suunatud selle ennetamisele. Huvide konflikt tekib juhul, kui ametnikul on erahuvid, mis võivad teda ametialaste kohustuste täitmisel sobimatult mõjutada (OECD 2005). Erahuvide tekivad perekonna ja lähedastega, tööväliste tegevuste, organisatsiooniliste kuuluvuste ja hobidega jms seoses. Üldjuhul ei ole lubatud ametniku töövälisest tegevusest piirata. Oluline on läbi mõelda asutuse eripärast tulenevad huvide konflikti ennetamise võimalused, et hoiduda ametipositsiooni kasutamisest erahuvides.

Üldise põhimõttena ei või ametnik talle **teenistusülesannete täitmiseks mõeldud vahendeid, ametist tulenevat positsiooni või mõju** kasutada endale või temaga seotud isikutele eraeluliste eeliste loomiseks. Näiteks ei tohi haridusametnik oma ametikohale viidates nõuda eelisjärjekorras lasteaiakohta, kodakondsusametnik ei tohi tutvuda avalikkusele piiratud juurdepääsuga andmebaasides sisalduva informatsiooniga isiklikust uudishimust või edastada infot sõpradele, sotsiaaltöötaja ei või tööülesannete täitmiseks mõeldud ametiautot kasutada oma eraettevõtte ametisõitudeks või isiklikuks tarbeks jne. Töövahendite kasutamisel tuleb arvestada konkreetset situatsiooni, asutusesisesi reegleid ja ametniku töö eripära. Näiteks paindlikku tööaega rakendavas asutuses ei saa eetiliseks rikkumiseks pidada seda, kui ametnik saadab töö ajal tööarvutist isikliku kirja. Rikkumisega on tegemist, kui isiklikule asjaajamisele kuluva aja tõttu kannatab töötegemine. Töövahendite väärkasutamiseks ei saa pidada seda, kui asutus korraldab oma teenistujatele motivatsiooniüritusi selleks ette nähtud eelarvelistest vahenditest. Töövahendite kasutamise põhimõtted on kasulik täpsemalt kokku leppida asutuste tasandil. Töövahendite, ametikoha ja mõju väärkasutamise seonduvaid põhimõtteid reguleerib nii avaliku teenistuse seadus (§ 51 lg 4, § 55) kui ka korruptsioonivastane seadus (§ 5).

Avalikust teenistusest lahkumisega kaasnevat huvide konflikti aitab vältida, kui ametnik teavitab endist tööandjat sellest, kui ta asub tööle valdkonnas, kus võib edaspidi kaasneda huvide konflikt. Näiteks

on soovitatav teavitada tööandjat, kui töölepingu seaduse väljatöötamise eest vastutav ametnik asutab teenistusest lahkudes konsultatsioonibüroo, mille üheks tegevusvaldkonnaks sama seadust tutvustavate koolituste läbiviimine. Teavitamine võimaldab asutusel hinnata, kas koolituste tellimisel endise ametniku õigusbüroost võib tekkida huvide konflikt. Avalikust teenistusest lahkumisega kaasnevad huvide konflikti reguleerib ka avaliku teenistuse seadus § 60 lg 5, mis keelab ametnikul ühe aasta jooksul minna tööle eraõigusliku juriidilise isiku juurde, kelle üle ta teostas ametnikuna järelevalvet.

Töövahendite kasutamise erijuhtumina saab käsitleda **töölase informatsiooni jagamist täiendava tasu eest** ja asutuse nimel. Tuleb eristada, kas töölase teabe jagamine kuulub tööülesannete hulka või on koolitus lisaülesanne, kas sellega kaasneb töömahu kasv. Asutuse kursorisolek ametniku koolitustegevusega võimaldab kujundada ühetaolist praktikat. Asutuse ülesandeks on hinnata, kas tegemist on ametikohast lähtuva koolitusega, lisaülesande või kõrvaltegevusega, kas võib kaasneda huvide konflikti oht (nt järelevalveinspektor ei või tasu eest koolitada isikuid, kelle üle ta teeb järelevalvet) ning missugustel tingimustel on võimalik koolitamise eest võtta tasu. Tööülesannete täitmisega seotud lisatulu vastuvõtmist reguleerib ka avaliku teenistuse seaduse § 60 lg 4 p 2. Ametnikueetika nõukogu sel teemal koostanud juhendmaterjali „Huvide konflikti vältimine ametnike koolitustegevuses“.

Selleks, et avalik teenistus oleks ja näiks usaldusväärne, **ei tohi ametniku eraelulised rollid sattuda ametnikutööga konflikti**. Ametnik võib olla nii abikaasa, lapsevanem, tegutseda ettevõtjana, kuuluda võrkpalliklubisse või erakonda jne. Inimestel on oma isiklikud veendumused, väärtused ja hoiakud. Isiklike veendumuste või hoiakute väljendamine ning erinevad eraelulised rollid on ametnikueetika seisukohast tähtsad juhul, kui tekib vahetu seos ja/või vastuolu ametniku rolliga. Nimetada võib juhtumeid, kui ametnik rikub eraisikuna seadust, mille üle ta ametnikuna järelevalvet teeb või käitub viisil, mis on vastuolus tema elukutsele omaste väärtustega. Näiteks keskkonnainspektor kalastab püügihoata, liikluspolitseinik ületab puhkusel viibides sõidukiirust, politseiteenistuja kannab tööülesandeid täites vaenu õhutavat sümboolikat, tervishoiuinspektor töötab tubakaettevõttes jne. Kõrvaltegevustega

kaasneva huvide konflikti ennetamiseks peab ametnik avaliku teenistuse seaduse §-s 60 nimetatud tegevustest kirjalikult teavitama oma asutuse juhti. Asutuse juht peab kõrvaltegevuse keelama, kui see takistab ametniku tööd või toob kaasa kahju asutuse mainele. Samuti tuleb avaliku teenistuse usaldusväärstust ja ametniku väarikust silmas pidades töövälistes küsimustes arvamuse avaldamisel (näiteks sotsiaalmeedias, töövälistel teemadel intervjuud andes).

Kõrgendatud tähelepanu all on juhtivatel ametikohtadel töötavad ametnikud, kes oma positiivse või negatiivse eeskujuga mõjutavad avalikku arvamust ja organisatsioonikultuuri. Rangemad piirangud ja nõuded laienevad jõustruktuuride või uurimisasutuste ametikohtadele (prokurörid, vanglaametnikud, tegevvälased, politseiametnikud).

Kuigi ideaalsel juhul on eetiliselt käituv ametnik ka seaduskuulekas ja aus inimene tööväliselt, ei saa iga eraelulist eetiliselt küsitavat käitumist või seaduserikkumist käsitleda avaliku teenistuse usaldusväärse tuumväärtuse rikkumise ja asutuse maine kahjustamisena. Igal üksikul juhul on oluline hinnata seost ametikohaga ja asutuse tegevusega ning seejärel rikkumisega kaasneda võivat mõju konkreetse asutuse, elukutse või avaliku teenistuse mainele.

Ametnik on ühelt poolt teenistuses erialaekspertdina, kes suunab teatud poliitikavaldkonna arendamist, teeb järelevalvet või osutab avalikku teenust. Teisalt on ametniku ekspertteadmine piiritletud poliitilise tahtega ning tegelikkuses ei pruugi need ühtida. Ametnik peab **erialase ekspertarvamuse väljendamisel** lähtuma asutuse kommunikatsioonipõhimõtetest, ent asutused peaksid poliitikate ja õigusaktide väljatöötamise etapis soosima erialase ekspertarvamuse argumenteeritud väljendamist ja kajastamist avalikkuses. See on vajalik, et rikastada avalikku debatti ning seda isegi juhul, kui ametniku ekspertarvamus erineb poliitilistest eesmärkidest. Näiteks olulist mõju omavate reformide ettevalmistamisel, kui need on avatud avalikuks debatiks, tuleks valdkonda hästi tundva ametniku ekspertarvamuse avaldamist meedia kaudu soosida ka juhul, kui see erineb reformi algatanud ministri arvamusest. Pärast avaliku debati toimumist ja otsuse vastuvõtmist riigikogus või valitsuses on ametniku esmane ülesanne viia õiguspärane otsus ellu ka siis, kui tema arvamust ei aktsepteeritud. Erialastes küsimustes isik-

liku arvamuse väljendamisel tuleb arvestada ka elukutse eripäradega. Prokuröride, kohtuametnike ja riigisaladusega tegelevate ametnike ning asutusesiseseks kasutamiseks mõeldud teemade puhul on avalikud sõnavõttud seadusega piiratud. Nimetatud elukutsete väljenduspiirangud kehtivad nii tööalastes küsimustes kui ka teatud isiklike veendumuste ja tõekspidamiste avaldamise kohta.

Alati tuleb tööalastes küsimustes **arvamuse avaldamisel arvestada** juhtumiga seotud sõnavabadust piiravate õigusaktide, asutuse sisekorra, kommunikatsioonipõhimõtete, valdkondlike koodeksite jt arvamusevabadust piiravate reeglitega. Asutus peab ametniku sõnavabadust piiravate reeglite väljatöötamisel põhjalikult kaaluma piirangute proportsionaalsust ja põhjendatust. Üldjuhul ei ole ametnikul isiklike veendumuste ja tõekspidamiste levitamine kodanikuna piiratud. Näiteks võib ülikoolis õppiv ametnik erialakirjanduses avaldada artikleid, milles ta analüüsib akadeemilisest vaatenurgast oma töövaldkonnas tehtud otsuste võimalikke negatiivseid mõjusid.

Avaliku teenistuse usaldusväärsus tähendab muuhulgas, et **ametnik juhib tähelepanu, kui ta märkab kolleegi ebaetilist või ebaseaduslikku tegevust**. Põhimõte viitab ametnike kollektiivsele vastutusele aidata kaasa ametiväärikust kahjustavate olukordade lahendamisele. Eetilised rikkumised ei pruugi alati olla tingitud pahatahtlikkusest, need võivad tuleneda ka vähesest teadlikkusest avaliku teenistuse käitumisstandarditest, asutuse reeglitest või seadustega kehtestatud piirangutest. Olukorra lahendus võib seisneda näiteks kolleegile nõu andmises, eriarvamusi tekitavate teemade asutusesiseses arutamises, reeglite või protseduuride väljatöötamises, tõsisemate rikkumiste korral distsiplinaarmenetluse korraldamises või uurimisorganite teavitamises.

Asutuse tasandil on oluline kirjeldada tegevusvaldkonnast ja asutuse eripäradest lähtuvalt peamised huvide konflikti tekkekohad, aset leidnud juhtumid ja võimalused nende juhtumite vältimiseks edaspidi. Tähtsal kohal on avatud organisatsioonikultuuri kujundamine, mis tähendab muuhulgas arutelude soodustamist. On oluline, et ametnik, keda usaldusväärsus kahjustavast tegevusest teavitati, oleks avatud probleemi lahendamisele konstruktiivselt kaasa aitama. Samuti peab vältima sellise isiku olukorra halvendamist, kes juhtis tähelepanu vääritule või õigusvastasele käitumisele.

Asjatundlikkus

Asjatundlikkuse tuumväärtuse järgi on ametnik valdkonna ekspert, kes tugineb tööülesannete täitmisel parimatele teadmistele, on huvitatud erialasest enesetäiendamisest ning on kursis avaliku halduse üldiste toimimispõhimõtete ja arengusuundadega. Ametialane enesetäiendamine toimub töö ajast riigi arvel ja asutuse võimaldatud ulatuses. Ametniku enesetäiendamise nõue ja asutuse kohustus seda toetada sisaldub avaliku teenistuse seaduses §-s 31 lg 1 ja 2.

Eestis võetakse avalikku teenistusse isik, kellel on ametikoha ülesannete täitmiseks parimad teadmised, oskused ja kogemused. Nendest kriteeriumidest lähtutakse ka avalikus teenistuses ühelt ametikohalt teisele liikudes või teise asutusse teenistusse asudes.

Asjatundlikkuse tuumväärtuse järgi on **ametnik oma valdkonna ekspert**. Näiteks keskkonna-, kultuuri- või ettevõtlusküsimustega tegeleva spetsialisti, nõuniku või keskastme juhi ametikohad eeldavad erinevat erialast ettevalmistust ja töökogemust, teadmisi ja oskusi, sageli ka valdkonna kutsestandardite tundmist ja järgimist.

Ametnik peab **oma tööalaseid teadmisi ajakohastama ja ennast valdkonna arengusuundumustega kursis hoidma**. Ühelt poolt peab asutus looma võimalused ametnike teadmiste ja oskuste täiendamiseks. Teisalt peab ametnik ise enesetäiendamisest huvitatud olema. Tööalaste teadmiste ajakohastamine seisneb näiteks täiendõppes või erialastel konverentsidel osalemistes. Sama eesmärki täidab ka iseseisev õpe erialakirjanduse jm allikate abil. Vastuolu põhimõttega tekib näiteks juhul, kui ametnik teeb aegunud teadmiste pinnalt oma töövaldkonnas kodaniku suhtes kahjuliku otsuse. Ebakompetentsusest tehtud väärad otsused vähendavad ametnike ja riigi usaldusväarsust. Samuti võivad sellised otsused olla erapoolikud või avalikkusele läbipaistmatud. Arvestada tuleb, et õiguslikult on võimalik ebaseadusliku otsusega tekitatud kahju riigivastutuse korras hüvitada, mis võib tähendada tagasinõuet ametniku vastu.

Samuti on oluline, et ametnik panustaks põhjendatud juhtudel ka ise töövaldkonna arendamisse, **tehes ettepanekuid tööalasteks uuendusteks**. Arvestada tuleb nii valdkonna hetkeseisu, arenguvajadusi kui ka

võimalusi töö-alaseid probleeme tulemuslikumalt lahendada. Näiteks kui avaliku teenistuse personalijuhtimise alased uuringud ning koostöö-partnerite tagasiside viitavad probleemidele palgavaldkonna korralduses, siis on avaliku teenistuse palgasüsteemi koordineeriva ametniku ülesandeks tekkinud olukorrale lahenduste otsimine.

Asjatundlikkuse kolme põhimõttega arvestamine aitab kaasa teenistuskohustuste täitmisele, nii nagu need on sõnastatud ametijuhendis, seadustes või on andnud vahetu juht.

Asutusel on kohustus korraldada ametnike värbamist, hindamist, arendamist ja tunnustamist selliselt, et teenistusse sooviksid tulla ja jääda valdkonnas võimalikult kompetentsed inimesed. Samuti peab asutus tagama eelarvelised vahendid ja võimalused ametnike tööalaseks enesetäiendamiseks.

Erapooletus

Erapooletuse tuumväärtus tähendab, et ametniku töö peab tuginema objektiivsetele kriteeriumidele. Ametnik peab tööülesandeid täites olema sõltumatu isiklikest eelistustest ja veendumustest, eraeluliste rollidega kaasnevatest huvidest ning mis tahes huvigruppide kitsastest eesmärkidest. Erapooletuse põhimõtet tuleb järgida poliitikate väljatöötamisel ja rakendamisel, huvigruppide kaasamisel ja olukorras, kui pakutakse kingitust või soodustust.

Objektiivsuse kriteeriumid fikseeritakse üldjuhul õigusaktides, asutusesisestes reeglites ja heades tavades. Ametniku tegevus peab tuginema tõendatavale informatsioonile ja olema kooskõlas kehtestatud protseduuridega. Nii tagatakse mitmekülgse ja asjakohase informatsiooni kogumine, objektiivne analüüsimine ning põhjendatud otsuse tegemine. Sellele põhimõttele viitab ka haldusmenetluse seadus § 56, mille järgi tuleb haldusotsuseid põhjendada faktiliselt ja õiguslike aluste kaudu. Poliitikakujundamisel peab ametnik lähtuma riiklikest prioriteetidest, mitte kitsalt ühe grupi huvidest. Näiteks kui ametniku sugulane on ettevõtja, peab ta ettevõtluse toetuste väljatöötamisel lähtuma riiklikust ettevõtluspoliitikast, mitte konkreetse ettevõtte. Samuti tuleb poliitikate

rakendamisel lähtuda ametlikest reeglitest – näiteks töötervishoiu-alaste nõuete kontrollimisel on keelatud anda asutuse töökeskkonnale hinnangut esmase mulje või sisetunde põhjal.

Ametnik peab jätma oma töös **isiklikud poliitilised eelistused tagaplaanile ja lähtuma talle väljendatud õiguspärasest poliitilisest tahtest**. Poliitiline tahe võib väljenduda näiteks valdkonna arengukavades, asutuse tööplaanis või vastu võetud õigusaktides. Kui ametnik kuulub erakonda või tal on poliitilisi eelistusi, ei saa ta võimuloleva valitsuse eesmärkidele erinevate poliitiliste eelistuste pinnalt vastu töötada. Näiteks võib maksudusvaldkonna ametnik olla veendunud astmelise tulumaksu toetaja, kuid legitiimse poliitilise tahte elluvijana on tema roll toetada kehtiva maksusüsteemi rakendamist. Samas ei tähenda see põhimõtte seda, et ametnik ei tohiks erialaeksperdina kehtiva süsteemi kitsaskohtadele tähelepanu juhtida. Enamik ametnikest võivad kuuluda erakonda, kuid sellest olenemata peavad opositsioonierakonda kuuluvad ametnikud oma töös isiklikud poliitilised vaated tagaplaanile jätma ja juhinduma võimuloleva valitsuse seatud eesmärkidest. Hoiduda tuleb erakonna ja ametnikutöös kättesaadava teabe kuritarvitamisest.

Teatud elukutsete puhul on erapooletuse ja sõltumatuse printsiipide rõhutamine eriliselt oluline ja sel juhul on seadustega kehtestatud rangemaid piiranguid töövälisele tegevustele. Näiteks ei tohi politseiametnikud, prokurörid ja tegevvälased vastavalt politsei- ja piirivalveseadusele, prokuratuuriseadusele ja kaitseväeteenistuse seadusele kuuluda erakonda.

Ametnik on kohustatud end taandama otsustamisest, kui ta ei ole või ei pruugi olla erapooletu. Seotud isikute ring ei ole korrupsioonivastases seaduses ammendavalt loetletud, kuid kindlasti hõlmab see ametniku lähisugulasi, seotud juriidilisi isikuid ning ametnikku eraisikuna. Taandamise kohustus ei kehti juhul, kui ametnik on tema asutuse poolt nimetatud mõne juriidilise isiku juht- või kontrollorganisse (nt ministeeriumiametnik on esitatud riigi osalusega muuseumi nõukogu liikmeks). See on täpsemalt reguleeritud korrupsioonivastases seaduses § 7 lg 2 ja § 11. Ametniku taandamine otsustest, kus osapooleks on temaga seotud isik, on eelkõige ametniku enda kohustus ja vastutus. Näiteks tekib vastuolu erapooletuse põhimõttega, kui uuringut telliv

ametnik hindab oma lähisugulase konsultatsiooniettevõtte esitatud pak-kumust. Seda isegi juhul, kui ta perekondlikult antud sugulasega läbi ei käi. Samuti tekib vastuolu kui erakonda kuuluv ametnik teeb järelevalvet isiku üle, kes kuulub sama erakonna juhtorganisse.

Asutuse töökorralduses toetab erapooletuse põhimõtet **rotatsiooniskeemide rakendamine**. Näiteks on struktuurivahendite eesmärgipärast kasutamist kontrollivate ametnike puhul võimalik perioodiliselt muuta järelevalvatavate isikute ringi. Selle kaudu saab vältida olukorda, et ametniku ja järelevalvatava vahel tekkinud pikaajaline tööine kokkupuude vähendab ametniku objektiivsust. Ametnik, kes pole järelevalvatava ettevõtte tegevuses aastaid puudusi tuvastanud ja kellega on kujunenud meeldiv koostöö, võib olla kergemini mõjutatav väiksemate puuduste tähelepanuta jätmises.

Erapooletuse tuumväärtust toetab avaliku teenistuse seadusega kehtestatud **kohustus teavitada kõrvaltegevustest oma tööandjat**. Nõnda saab asutus ennetavalt hinnata, kas näiteks kalandusvaldkonna arendamise või kalastuslubade väljastamise eest vastutava ametniku tegevus kalandusliidu juhatuses võib tema erapooletuse ametnikuna kahtluse alla seada. Kohaliku omavalitsuse tasandil tekib vastuolu erapooletuse põhimõttega juhul, kui kodanikke nõustav õigusnõunik töötab valla territooriumil asuvas õigusbüroos ning esindab vallaelanikke omavalitsuse tegevusega seotud vaidlustes. Erapooletuse põhimõtte järgimisel tuleb juhinduda ka korrupsioonivastase seaduse § 11 toimingupiirangutest ja avaliku teenistuse seaduse § 60 lg 4 p-st 1.

Ametnik ei tohi nõuda ega vastu võtta **kingitusi, soodustusi ja pak-kumisi**, mis mõjutavad kas või näiliselt tema erapooletust tööülesannete täitmisel. Tööga seotud kinkide ja soodustuste puhul tuleb arvestada kingituse tegemise eesmärki, eksklusiivsust ja ka seda, kas kingituse tegijal võib olla ootusi vastuteeneks. Eristada tuleb viisakusavaldusi ja etiketi-reeglite tõttu tehtud kingitusi, mille eesmärgiks pole ametnikku mõjutada. Sellisteks kingitusteks on sünnipäevakimp, sümboolne jõulukungitus asutuse koostööpartnerilt, välisdelegatsiooni tänuavaldus vastuvõtvale asutusele, diplomaatilises suhtluses tehtavad kingitused jne. Kriitiliselt tuleb suhtuda ametikohustuste tõttu tehtud unikaalsetesse ja eksklusiivsetesse kingitustesse ning soodustustesse. Eetilisel küsitavaks võib pidada

ametniku hobiga seotud kallihinnalist kingitust asutuse koostööpartnerilt või inspektorile kontrollkäigu ajal pakutud näidistooteid.

Vältida tuleb kingitusi ja soodustusi, mis seavad ametniku erapooletuse isegi näiliselt küsitavuse alla. Näiteks on eetilisel taunitav, kui reisikorralduse eest vastutav ametnik võtab lepinguliselt reisibüroolt vastu puhkusepaketi või koos jõulutervitusega spaa-paketi. Ravimiseadust koostaval ametnikul ei ole sobiv osaleda ravimifirma kinni makstud meditsiinkonverentsil või vastu võtta meditsiinifirma saadetud tootenäidiseid. Seevastu ravimifirmade sooduskampaaniad, mis on mõeldud kõigile tarbijatele, ei oma ametnikueetika seisukohast tähtsust.

Korruptsioonivastase seaduse kohaselt nimetatakse ametkohustuste tõttu pakutud kingitust korruptiivseks tuluks ning §-s 4 on kirjeldatud, kuidas tuleb selliste soodustuste puhul toimida. Raskematel juhtudel, kui ametnikult oodatakse või palutakse vastuteenet, võib tegemist olla pistise või altkäemaksuga. Sellised juhtumid liigituvad karistusseadustiku alusel kuriteoks.

Erapooletuse tuumväärtuse järgi peab ametnik vältima diskrimineerimist ja käsitlema sarnaseid olukordi ühetaoliselt. Ametnik ei saa isiklikele veendumustele või eelistustele tuginedes kohelda isikuid vanuse, soo, rahvuse, rassi, nahavärvuse, usutunnistuse või veendumuste, puude või seksuaalse sättumuse alusel sarnastes situatsioonides erinevalt, välja arvatud juhul, kui alus erinevaks kohtlemiseks tuleneb seadusest. Näiteks ei saa loomemajandus toetusi määrav ametnik skeemi sihtrühmast välistada teatud žanri teoseid sellepärast, et talle isiklikult konkreetne žanr ei meeldi. Samuti ei saa ametnik hinnata taotlust madalamate punktidega sellepärast, et taotluse esitaja on erakonnast, mille poliitilisi vaateid ta ei toeta.

Ametiasutus peab erapooletuse väärtuse paremaks teadvustamiseks ja elluviimiseks välja selgitama ametikohad ja tööprotsessid, kus on suurem oht põhimõtte rikkumiseks. Samuti on võimalik kokku leppida asutusesisesed enesetaandamise põhimõtted. Fikseerida tuleks toetusotsuste ettevalmistamisel, pakkumusmenetluses või järelevalve tegemisel ette tulevad, kingituste ja soodustustega seotud tüüpolukorrad. Välja tuleks töötada käitumisjuhised olukordadeks, kui ametnikule pakutakse erapooletuse põhimõttega vastuolus olevat kingitust.

Avatus ja koostöö

Avatus ja koostöö tähendab riigi tegevuse läbipaistvust, avaliku informatsiooni kättesaadavuse tagamist arusaadavas vormis ning avalikkuse kontrolli võimaldamist riigi tegevuse üle. Ametnikutöös avalduvad need väärtused haldusmenetluses, ametnike- ja asutustevahelises koostöös ning erinevate osapoolte kaasamisel poliitikakujundamisse. Avatud ja läbipaistev poliitikakujundamine, otsuste tegemine ning avalikkuse kaasamine toetavad kodanikukesket riigivalitsemist ja loovad kindlustunde avalikkusele, et võimu teostatakse avalikes huvides.

Haldusmenetluse puhul tuleneb avalikkuse põhimõtte haldusmenetluse seaduse §-st 7. Tegemist on ühe üldpõhimõttega viiest, mille kaudu saavutatakse ühtlane, isiku osalust ja kohtulikku kontrolli võimaldav haldusmenetlus. Avatuse põhimõttest lähtuvalt on kehtestatud nõuded teabe avalikustamiseks asutuste veebilehtedel, poliitikakujundamises rakendatavad kooskõlastuste ja arvamuste küsimise põhimõtted, menetlustoimingute protokollipõhimõtted, tehtud otsuste kättetoimetamise või avalikustamise nõuded jne.

Vastu võetud arengukavade või tehtud otsuste puhul peab ametnik olema valmis selgitama tema vastutusvaldkonnaga seotud otsuste sisulist eesmärki ja tähendust asutusest väljaspool. Sellest põhimõttest tuleb juhinduda ka olukorras, kui ametnik pooldas otsuse tegemise protsessis oma ekspertteadmisele tuginedes teistsugust lahendust ning avaldas enne otsuse heaks kiitmist aktiivselt oma seisukohti. Pärast legitiimse otsuse heaks kiitmist seisneb ametniku roll üldjuhul selle sisulises selgitamises ning rakendamise toetamises, mitte enam isikliku arvamuse või otsustusprotsessi käigus ilmnenu erimeelsuste väljendamises. Näiteks on riigihangete valdkonnas nõustava ametniku ülesandeks päringu korral selgitada seaduses kehtestatud protseduurireeglite sisu ja eesmärki, ehkki ta ise võis seaduse väljatöötamise hetkel eelistada teistsugust regulatsiooni.

Poliitikakujundamise ja elluviimise protsess eeldab, et ametnikud ja asutused teevad **ühiste eesmärkide saavutamiseks koostööd**. Toimiv koostöö eeldab erinevate osapoolte tahet jõuda ühiselt sellise lahenduseni, mis arvestab parimal viisil osapoolte huve ning tagab kvaliteetse ja

avalikes huvides tehtava otsuse. Ametniku tasandil on olulised nii meeskonnatöö kui ka läbirääkimiste oskused; asutuste tasandil aga koostööd ja avatust väärtustava organisatsioonikultuuri kujundamine.

Poliitikakujundamises väljenduvad avatus ja koostöö nii kaasamise kui ka õigusaktide mõjude hindamise kaudu. Huvirühmade ja avalikkuse informeerimine ning nendega konsulteerimine võimaldab tõsta otsuste kvaliteeti, legitiimsust ja aktsepteeritavust. Arengukavade ja õigusaktide mõjude hindamise kaudu on võimalik selgitada muudatusega kaasnevaid olulisi mõjusid, muudatuse vajalikkust ja läbi mõelda muudatuse rakendamise seadusega seonduv. Seetõttu on ametnikel kohustus uute poliitika ettevalmistamisel edastada tasakaalustatud ning objektiivset informatsiooni. Nii on võimalik mõista otsuse tegemise eesmärki ning erinevaid lahendusvõimalusi ja küsida tagasisidet kavandatava poliitika kohta. Sisuliselt hõlmab see koostööd ekspertidega, huvigruppidega ja teiste ametiasutustega.

Suurimad väljakutsed kaasamisel on seotud erinevate huvirühmade seisukohtade tasakaalustamise ning protsessi tõhususega. Kuna kõigi koostööpartnerite ja huvirühmade ettepanekute üheaegne arvestamine ei ole üldjuhul võimalik, on oluline põhjendada ettepanekuga nõustumist või mittenõustumist. Poliitikakujundamise läbipaistvuse, aga ka objektiivsuse ja erapooletuse huvides peab põhjendus keskenduma ettepanekuga kaasnevatele mõjudele. Eriti tuleb põhjendada otsuseid, mis annavad ühele grupile eeliseid võrreldes teistega, või mõne huvirühma tehtud ettepanekutega mitteamvestamist. Kui seadusest tulenevad soodustingimused või toetuse saamise võimalused laienevad üksnes piiritletud sihtrühmale, tuleb otsuse aktsepteeritavuse huvides just mitteamvestamist leidnud gruppide ettepanekuid eriti põhjalikult selgitada ning sisuliselt põhjendada.

Kuna kaasamine on **ajamahukas ja kallis**, kaldutakse sellest mööda minema olukordades, kui soovitakse kiireid otsuseid. Samas tuleb kiiruse põhjendatust kaaluda kaasamisest saadava kasuga. Kaasamine võimaldab vältida olukorda, et lahendatav probleem on käsitletud ühekülgelt või ühe sihtrühma põhiselt, vastuolus kehtivate õigusaktide või arengukavadega. Kiirustades tehtud otsus võib nõuda hiljem uuesti ümber vaatamist. Täpsemad juhised huvirühmade kaasamiseks ning

õigusaktide mõjude hindamiseks sisalduvad Vabariigi Valitsuse poolt kinnitatud „Kaasamise heas tavas“ ning juhendmaterjalis „Õigusaktide mõjude analüüs: juhend õigusloomega tegelevatele ametnikele“.

Avatuse tuumväärtuse üldiseks eesmärgiks on avalikest huvidest lähtumise kindlustamine. Siiski ei ole avatuse põhimõte absoluutne. Informatsiooni avalikustamisele või juurdepääsule võib seada **piiranguid** juhul, kui sellega kaasneb avalike huvide kahjustamine või riive eraelu puutumatus. Piirangute eesmärk on kaitsta eraelu puutumatus, ärisaladust, riigi julgeolekut jne. Näiteks politsei tegevuse kõigi taktikate avalikustamine võib takistada süütegude avastamist või soodustada nende toimepanemist (avaliku teabe seadus §35 lg 1 p 5¹), sõjalise riigikaitsega seotud andmete avalikustamine võib kahjustada riigi julgeolekut jne. Isikuandmete kaitse puhul on peamiseks eesmärgiks eraelu puutumatus kaitse ning piiripealsetel juhtumitel tuleb seda eelistada avalikele huvidele. Täpsemalt on informatsiooni avalikustamisega seotud nõuded reguleeritud avaliku teabe seaduses, isikuandmete kaitse seaduses ning riigisaladuse ja salastatud välisteabe seaduses.

Peamised eetilised probleemid piirangutega on seotud kaalutusotsustega andmete avalikustamisel ja piiramisel, aga ka ametnike juurdepääsuga erinevatele andmebaasidele. Asutuse tasandil on oluline seada reeglid juurdepääsupiiranguga andmete kasutamisele ja tagada nendest kinni pidamine.

Otsuste põhjendamise ja poliitikakujundamisse kaasamisega võib kaasneda **vajadus otsuste selgitamiseks avalikkusele** pressiteate, selgitava artikli või intervjuu kaudu. Peamiseks eesmärgiks on tagada, et kavandatava või tehtud otsuse kohta avalikkusele edastatud info on usaldusväärne, ühtne ning põhjalik. Vastavalt asutuse meediasuhtluse põhimõtetele, töökorraldusele ning kõne all olevale küsimusele võib suhtlus avalikkusega olla korraldatud erinevalt, muuhulgas võivad olla erinevused kõneisikute arvus ja tasemes ning koordineerimises avalike suhete eest vastutavas üksuses. Asutuse ülesandeks on kehtestada ühtsed põhimõtted ning ametnikke neist teavitada.

Eetikakoodeksi rakendamine

- Eetikakoodeks sisaldab põhimõtteid ametnike töös esinevate eetiliste dilemmaide lahendamiseks, kuid samas ei paku õiguslikult siduvaid lahendusi ega sisalda ammendavalt kõiki ametnikueetikaga seotud situatsioone. Eetikakoodeksi selgitavat osa täiendab eetikanõukogu regulaarselt.
- Kuigi eetikakoodeks kehtib avaliku teenistuse seaduse järgi ametnikele, soovib eetikanõukogu koodeksist juhendada ka ametiasutuse töötajatel. Eetikakoodeks sisaldab väärtuseid, mis on iseloomulikud avalikule teenistusele tervikuna. Lisaks tuleneb suurem osa korrupsiooni ennetamise õiguslikust regulatsioonist korrupsioonivastasesest seadusest, mis kehtib samuti enamikule ametiasutuste töötajatest. Eetikakoodeksi paremaks rakendamiseks tuleks eetikakoodeksi järgimise kohustus lisada asutuse sisekorda.
- Ametniku eetikakoodeks sisaldab avaliku teenistuse üleseid väärtusi. Valdkonna või asutuse eripärast tulenevad eetilised väärtused, standardid ja piirangud võivad olla kehtestatud organisatsiooni või valdkonna esindajatele suunatud eetika- ja käitumiskoodeksites. Elukutsepõhised standardid kehtivad näiteks vanglateenistujatele, tegevväelastele, prokuröridele jne. Valdkonnaspetsiifiliste eetiliste dilemmaide puhul tuleb kõigepealt juhendada elukutse või organisatsiooni koodeksist. Ametniku eetikakoodeks on abivahendiks ulatuses, mida ei ole valdkonnapõhises koodeksis käsitletud.
- Kui ametnik puutub kokku eetilise dilemma, tuleb juhtumit analüüsida eetikakoodeksi tuumväärtuste ja põhimõtete alusel ning püüda esmalt leida lahendus asutusesiseselt.
- Juhtumite süsteemsel analüüsimisel on heaks abimaterjaliks „E nagu eetika otsusetegemise mudel“:
http://www.avalikteenistus.ee/arhiiv/ope/html/2_0.html.
- Kui asutusesiseselt lahenduseni ei jõuta või soovitakse juhtumi kohta ekspertarvamust, on võimalik pöörduda ametnikueetika nõukogu poole.
- Eetikakoodeksit ja teisi valdkondlikke ametieetikat reguleerivaid koodekseid on soovitatav kasutada asutuste sisseelamiskoolitustel, aruteludes, organisatsiooniväärtuste ning eetilist käitumist reguleerivate dokumentide väljatöötamisel.

- Lisalugemist on võimalik leida avaliku teenistuse veebilehel www.avalikteenistus.ee asuvast eetika-rubriigist ning korruptsiooni ennetamist käsitlevalt lehelt www.korruptsioon.ee.
- Loetelu meetmetest, mille abil on asutustel võimalik eetikakoodeksi rakendamist organisatsioonisiselt toetada:
 - Eetikakoodeksi väärtusteid ja põhimõtteid arvestades arutada läbi asutusesisesed eetikapõhimõtted ja/või vaadata üle olemasolevate eetika-alaste põhimõtete kooskõla ametniku eetikakoodeksiga.
 - Määrata struktuuriüksus, ametnik või töötaja, kes asutuses eetika tugevdamise küsimustega tegeleb.
 - Kaardistada organisatsioonis protsessid ja tegevused, kus on kõrgem risk huvide konflikti tekkimiseks.
 - Korraldada regulaarseid eetika-alase teadlikkuse tõstmise ja korruptsiooni ennetamise koolitusi. Oluline on teadlikkus tagada terves asutuses, kuid eriti oluline on tähelepanu pöörata uutele teenistujatele, poliitikakujundajatele, keskastme- ja tippjuhtidele ja järelevalveametnikele.
 - Käsitleda eetikakoodeksi teemasid asutuse siseseminaridel või muudel asutuse üritustel, et väärtustega seonduvat positiivses võtmes meelde tuletada.
 - Koguda teenistujatelt regulaarselt tagasisidet peamiste eetiliste probleemide kohta asutuses. Seda on võimalik teha näiteks anonüümsete küsitluste kaudu või käsitleda teemasid arenguevestlustel.
 - Koostada asutusesisesed põhimõtted organisatsiooni tegevuse seisukohast olulisimate huvide konflikti vältimisega seotud teemade kohta. Siia võivad kuuluda kingituste ja soodustuste vastuvõtmine, kõrvaltegevustest teavitamine, taandamise põhimõtted toimingupiirangute järgimiseks, asutuse töövahendite kasutamine jne.
 - Juurutada väärtuspõhist personalijuhtimist – kokku leppida asutuse põhiväärtused ja nendest teenistujate värbamisel, hindamisel, tasustamisel, koolitamisel jne teadlikult juhendada. Näiteks on võimalik järelevalveametniku värbamisel kasutada huvide konfliktiga seotud kaasuse analüüsimist.

Heaks kiidetud 11.03.2015 ametnikueetika nõukogu koosolekul

EESTI ADVOKATUURI EETIKAKOODEKS

I peatükk ÜLDSÄTTED

- § 1. Eetikakoodeksi reguleerimisala
Eetikakoodeks koondab advokaadi kutse-eetika nõuded ning head tavad. (05.05.2005)
- § 2. Kutse-eetika nõuete järgimine
- (1) Advokaadi kutse kohustab advokaati järgima kutse-eetika nõudeid.
 - (2) Kutse-eetika nõuete järgimist tagab iga advokaadi teadlikkus advokaadi kutsega kaasnevatest kohustustest ning advokatuuris valitsev avalik arvamus.
 - (3) Kui advokaat kahtleb, missugust käitumisviisi valida, pöördub ta, vältimaks kutse-eetika nõuete rikkumist, nõu saamiseks vanema kolleegi poole.
 - (4) Eetikakoodeksis sätestatud kutse-eetika nõuete rikkumise eest võib advokaadi suhtes algatada aukohtumenetluse ja määrata advokaadile distsiplinaarkaristuse.
- § 3. Kutse-eetika nõuete tõlgendamine
Kutse-eetika nõudeid tõlgendatakse seaduse, advokatuuri üldkogu ja juhatuse otsuste, aukohtu lahendite, eetika- ja metoodikakomisjoni soovitude, advokatuuris kujunenud praktika ja tava, samuti vanema kolleegi arvamuse ja advokaadi südametunnistuse alusel. (05.05.2005)
- (2) (kehtetu alates 05.05.2005)

II peatükk ÜLDPÕHIMÕTTED

§ 4. Advokaadi sõltumatus

- (1) Õigusteenust osutades juhindub advokaat seadusest, advokatuuri organite õigusaktidest ja otsustest, kutse-eesitika nõuetest, samuti headest kommetest ja tavadest ning oma südametunnistusest.
- (2) Advokaat ei või õigusteenust osutades alluda avaliku arvamuse, riigi- ja kohaliku võimu ega ametiasutuste ja -isikute survele, samuti mistahes muule otsesele või kaudsele mõjutamisele, mis kahjustab advokaadi sõltumatust kutsetegevuses.
- (3) Advokaat võib kuuluda erakonda ja mittetulunduslikesse organisatsioonidesse ning nende juhtorganitesse, kuid ta ei tohi õigusabi andmisel juhinduda oma poliitilistest, usulistest, maailmavaatelistest või muudest veendumustest ja erakondlikust kuuluvusest. (05.05.2005)
- (4) Advokaadil on keelatud tegutseda kutsealal, mis on vastuolus advokaadi kutse-eesitika nõuetega või sõltumatuse põhimõttega või mis on muul viisil sobimatu advokaadi kutsega.
- (5) Advokaat valib kliendi poolt antud volituste piires kliendi huvide kaitseks vajalikud seadusega kooskõlas olevad viisid ja vahendid.
- (6) Advokaati ei või samastada kliendi ülesande täitmise tõttu kliendiga ega kliendi kohtuasjaga.

§ 5. Konfidentsiaalsus

- (1) Advokaadi ja kliendi vaheline suhe rajaneb usaldusel. Seetõttu on teave, mida advokaat on seoses õigusteenuse osutamisega saanud, konfidentsiaalne.
- (2) Advokaat on kohustatud saladuses hoidma mistahes teavet, mida ta on seoses õigusabi osutamisega saanud ja samuti selle teabe allikat, välja arvatud juhul, kui seadusest tuleneb otsene kohustus teavet avaldada või kui kliendi poolt antud volitustest või ülesandest tuleb kliendi nõusolek teabe avaldamiseks. (05.05.2005)
- (3) Konfidentsiaalsus laieneb ka advokaadi poole õigusteenuse saamiseks pöördumise faktile, samuti õigusabi sisule ja advokaaditasu

- suurusele. Konfidentsiaalsuse rikkumiseks ei ole advokaaditasu suuruse teatamine kohtule kohtukulude väljamõistmiseks.
- (4) Advokaat peab tagama, et kõrvalistel isikutel ei oleks juurdepääsu kliendi dokumentidele, kirjavahetusele ja muudele teabekandjatele, samuti advokaadi poolt kliendile õigusteenuse osutamisel koostatud dokumentidele, mis on advokaadi valduses seoses kliendi ülesannete täitmisega.
 - (5) Advokaat ei või anda seletust ega tunnistajana ütlusi asjaolude kohta, mis on temale teatavaks saanud seoses õigusteenuse osutamisega.
 - (6) Advokaat ei tohi advokaadi kutsetegevusega seotud dokumente ja muid teabekandjaid anda kõrvalistele isikutele, samuti ametiasutustele, kellele need dokumendid ja teabekandjad ei ole adresseeritud, välja arvatud juhul, kui seadusest tuleneb otsene kohustus taoliseks andmekandjate esitamiseks või kui kliendi poolt antud volitustest või ülesandest tuleneb kliendi nõusolek taoliseks andmekandjate esitamiseks. Konfidentsiaalsuse rikkumiseks ei ole nimetatud dokumentide ja teabekandjate andmine ja neis sisalduvate andmete avaldamine järelevalvet teostavale advokatuuri juhatusele ja advokaadi distsiplinaaraja arutavale aukohtule. (05.05.2005)
 - (7) Konfidentsiaalsuskohustus ei ole ajaliselt piiratud. Advokaat on kohustatud järgima konfidentsiaalsust ka pärast kutsetegevuse lõpetamist. Konfidentsiaalsuskohustuse rikkumist ei saa õigustada avaliku huviga ega sellega, et see võimaldaks kliendi huve paremini kaitsta. (05.05.2005)
 - (8) Konfidentsiaalsuskohustusest võib advokaati kirjaliku nõusolekuga vabastada üksnes klient või tema õigusjärglane. (05.05.2005)

§ 6. Äriline teavitamine

- (1) Advokaadibüroo võib oma tegevuse kohta anda avalikkusele suunatud teavet, sealhulgas edastada teavet advokaadibüroo ärinime, tegevusvaldkondade, asukoha ja tööaja, samuti advokaadibüroos tegutsevate advokaatide nimed, senise tegevuse, tegevusvaldkondade ja teaduskraadide ning osutatavate õigusteenuste hinnakirja kohta. (13.03.2007)

- (2) Advokaadi ja advokaadibüroo tegevusest ärilise teavitamise korral peab järgima advokaadi kutse-eetika nõudeid, sealhulgas advokaadi sõltumatuse, konfidentsiaalsuskohustuse, väärkuse ja kollegiaalsuse põhimõtteid. (05.05.2005)

§ 7. Kõlvatu võistlus

- (1) Advokaat ei või hankida kliente ebaausal teel, kallutades teise advokaadi klienti vahetama advokaati või samal eesmärgil halvustada kolleege või teisi advokaadibüroosid või nende poolt pakutavat õigusabi.
- (2) Advokaat võtab üle ülesande kliendile õigusteenuse osutamiseks asjas, milles varem on õigusteenust samale kliendile osutanud teine advokaat, üksnes pärast seda, kui ta on ülesande ülevõtmisest teavitanud kliendile varem õigusteenust osutanud advokaati. Advokaat vabaneb varem õigusteenust osutanud advokaadi teavitamise kohustusest, kui teavitamine võib kahjustada kliendi huve.
- (3) Kui advokaat võtab vastu ülesande esindada või kaitsta isikut, kelle esindamiseks või kaitsmiseks on advokaadile teadvalt riigi õigusabi osutamiseks määratud teine advokaat, on kokkuleppel ülesande vastu võtnud advokaat kohustatud sellest viivitamata teavitama õigusabi osutamiseks määratud advokaati. (21.02.2008)
- (4) Suhtlemisel kliendiga või õigusabi soovijaga ei tohi advokaat esitada halvustavaid hinnanguid või võrdlusi teiste advokaadibüroode ja advokaatide suhtes.
- (5) Advokaat ei avalda kolleegi halvustavaid või tema asjatundlikkust kahtluse alla seadvaid väiteid.
- (6) (kehtetu 13.03.2007)

§ 8. Kliendi huvide kaitse

- (1) Advokaat peab õigusteenuse osutamisel tegutsema üksnes kliendi huvides, eelistades kliendi huve enda ja kolmandate isikute, sealhulgas kolleegide huvidele. Advokaat on kohustatud kasutama kliendi huvides kõiki vahendeid ja viise, mis ei ole vastuolus seadusega ja kutse-eetika nõuetega, säilitades au ja väärkuse.
- (2) Advokaat kasutab kliendi ülesande täitmisel neid seadusega kooskõlas olevaid viise ja vahendeid, mis võimaldavad kliendi huve

paremini kaitsta. Seejuures lähtub advokaat seadusest, oma teadmistest ja kogemustest ning südametunnistusest. Kui see pole vastuolus seadusega, kutse-eetika nõuetega või kliendi huvidega, arvestab advokaat kaitsmis- või esindusviiside ja vahendite valikul kliendi soovi. Kui klient on õigusteenuse lepingus piiranud advokaadi õigust teatud kaitsmis- või esindusviise või -vahendeid kasutada, on see piirang advokaadile kohustuslik. (05.05.2005)

- (3) Advokaat võib õigusabi andmisel täita üksnes neid kliendi ülesandeid, mis ei ole õigusvastased ega kahjusta advokaadi au ja väärikust. Juhul, kui kliendi soovid on vastuolus kliendi tegelike huvidega, seadusega või advokaadi au ja väärikusega, selgitab advokaat kliendile oma seisukohti ja kliendi seadusevastastest või põhjendamatu test nõudmistest tulenevaid võimalikke tagajärgi. Kui klient ei loobu oma nõudmistest, on advokaadil õigus õigusteenuse leping lõpetada.

§ 9. Au ja väärikus

- (1) Advokaat peab suhtlemisel klientide, kohtu, kolleegide ja avalikkusega käituma ausalt ja väärikalt ning kooskõlas heade kommetega ja tavadega ning kutse-eetika nõuetega. Advokaat peab hoiduma advokaadi kutset ja advokatuuri mainet kahjustavast käitumisest.
- (2) Lõikes 1 sätestatud kohaldatakse ka advokaadi käitumisele väljaspool kutsetegevust.

III Peatükk SUHTED ADVOKAADIBÜROOS

§ 10. Järelevalve kutse-eetika nõuete täitmise üle

- (1) Järelevalvet kutse-eetika nõuete täitmise üle advokaadibüroos teostab advokaadibüroo pidaja. (05.05.2005)
- (2) Vandeadvokaadist patrooni kohustuseks on jälgida, et tema juhendamisel olevad vandeadvokaadi abid järgiksid kutse-eetika nõudeid. (01.03.2013)

§ 11. Konfidentsiaalsus advokaadibüroos

- (1) Konfidentsiaalsuse järgimise advokaadibüroos kindlustab advokaadibüroo pidaja. (05.05.2005)
- (2) Advokaadibüroo pidaja korraldab advokaatide kutsetegevusega seotud konfidentsiaalsete dokumentide ja muude teabekandjate hoidmist selliselt, et need ei satuks kõrvaliste isikute kätte. Õigusteenuse osutamisel saadud teabekandjaid ei või anda kõrvalistele isikutele. (05.05.2005)
- (3) Advokaadibüroo pidaja tagab, et advokaadi või büroo nimega kirja- või muude dokumentide planke ja trükiseid ning büroo sümboolikat ei kasutaks kõrvaline isik. (05.05.2005)

IV peatükk SUHTED KLIENDIGA

§ 12. Ülesande vastuvõtmine

- (1) Advokaadil on õigus otsustada, kas ta võtab õigusteenuse saamiseks pöördunud isiku ülesande vastu või mitte.
- (2) (kehtetu 05.05.2005)
- (3) Advokaat ei või ülesannet vastu võtta, kui on ilmne, et õigusabi taotletakse seadusega vastuolus oleva huvi kaitseks või kui kliendi nõue ei põhine seadusel või kui puudub protsessuaalne võimalus kliendi huvide kaitsmiseks.
- (4) Advokaat ei võta ülesannet vastu, kui tema töökoormus seda ei võimalda, samuti siis, kui advokaadi kutseoskused ja -teadmised selles valdkonnas ei võimalda kliendi huve parimal võimalikul viisil kaitsta.
- (5) Kui õigusabi taotleja seda soovib, teatab advokaat, mis põhjusel ta ülesannet vastu ei võta.
- (6) Advokaat on ülesande vastu võtnud, kui selle kohta on sõlmitud seaduse nõuetele vastav õigusteenuse leping.

§ 13. Huvide konflikt

- (1) Advokaat ei tohi samas asjas esindada või kaitsta kahte või enam klienti või osutada neile muud õigusteenust, kui nende isikute

huvid on vastuolus. Advokaat ei või osutada kliendile õigusteenust juhul, kui esineb asjaolu, mis kahjustab või võib kahjustada advokaadi võimet täita käesoleva koodeksi § 8 lg. 1 nõudeid ja tegutseda üksnes kliendi huvides (huvide konflikt), välja arvatud juhul, kui advokaat on sellisest asjaolust klienti teavitanud ja klient siiski soovib, et advokaat talle õigusteenust osutaks. (05.05.2005)

- (2) Huvide konflikti ilmnemisel keeldub advokaat õigusteenuse saamiseks pöördunud isiku ülesannet vastu võtmast. Advokaat on kohustatud loobuma ülesande täitmisest, kui pärast selle vastuvõtmist ilmneb asjaolu, mis eelmise löike kohaselt oleks välistanud ülesande vastuvõtmise. (05.05.2005)
- (3) Advokaat võib osutada õigusteenust mitmele isikule samas asjas, kui ei esine huvide konflikti. Huvide konflikti ei esine muuhulgas juhul, kui kõik need isikud nõustuvad ja soovi avaldavad, et advokaat osutaks samas asjas õigusteenust ka teistele klientidele. Kui samas asjas hiljem tekib vaidlus, ei või advokaat osutada õigusteenust ühelegi nimetatud klientidest. (05.05.2005)

§ 14. Õigusteenuse osutamine

- (1) Advokaat on kohustatud ülesande vastuvõtmisel või sellest keeldumisel, samuti ülesande täitmisel või ülesande täitmisest loobumisel kohtlema kõiki isikuid võrdselt, sõltumata kodakondsusest, rahvusest, rassist, nahavärvusest, soost, keelest, päritolust, usutunnistusest, poliitilistest või muudest veendumustest, samuti varalisest ja sotsiaalsest seisundist või muudest sarnastest asjaoludest.
- (2) Advokaadi osutatud õigusteenus peab olema asjatundlik ning põhinema tehniolude, tõendite, õigusaktide ja kohtupraktika põhjalikul uurimisel. Asjatundliku õigusteenuse eelduseks on see, et advokaat täiendab pidevalt oma kutsealaseid teadmisi ja oskusi. Advokaat ei või kasutada kliendi huvide kaitsmiseks seadusega vastuolus olevaid viise ja vahendeid.
- (2-1) Advokaat peab kliendile selgitama, missugused on võimalused ja eeldused kliendi poolt soovitava lahenduse saavutamiseks. Menetluse alustamise otsustab klient. (05.05.2005)

- (3) Advokaat täidab kliendi ülesande mõistliku aja jooksul või õigusteenuse lepingus kokkulepitud tähtpäevaks ning hoidub kliendile põhjendamatute kulutuste tekitamisest.
- (4) Advokaat peab klienti regulaarselt teavitama ülesande täitmisega seonduvatest asjaoludest ning vastama kliendi järelepärimistele asjakohaselt ja õigeaegselt, võimalusel pöördumises kasutatud keeles.
- (5) Advokaat ei ole kohustatud kontrollima kliendi poolt talle usaldatud teabe õigsust. Advokaat ei vastuta kliendi poolt talle esitatud andmete tõlevastavuse eest.
- (6) Advokaadibüroo pidaja tagab, et kliendi poolt advokaadile ülesande täitmiseks usaldatud või ülesande täitmisel kliendi nimel saadud raha, väärtpäbereid ja muud vara hoitakse eraldi advokaadibüroo või advokaatide varast ning selle üle peetakse eraldi arvestust. (05.05.2005)

§ 15. Õigusteenuse lepingu täitmine

Advokaat on kohustatud kliendilt saadud ülesande täitma hoolikalt ja täpselt vastavalt kliendiga sõlmitud õigusteenuse lepingule. Õigusteenuse lepingu piirest väljuvaid ülesandeid, mida klient on advokaadile andnud või mis on kliendi huvide kaitseks vajalikud, võib advokaat kas kokkuleppel kliendiga täita või nende ülesannete täitmisest loobuda.

§ 16. Kliendi asja materjalid

- (1) Kliendi asja materjalid koosnevad kliendi poolt antud ülesande täitmise käigus advokaadile üleantud dokumentidest, kirjavahetusest ja advokaadi poolt kliendi ülesandel koostatud õigusdokumentidest. Advokaat on kohustatud hoidma kliendi asja materjale iga kliendi kohta eraldi ja tagama nende säilimise ja konfidentsiaalsuse. (05.05.2005)
- (2) Advokaadi poolt enda tarbeks infokandjale salvestatud teave ei kuulu kliendi asja materjalide hulka, küll aga laieneb sellele konfidentsiaalsus.
- (3) Advokaadile üleantud originaaldokumendid tagastatakse kliendile tema nõudmisel pärast ülesande täitmist, samuti õigusteenuse

lepingu lõpetamisel või ülesande täitmisest loobumisel, kui need dokumendid ei ole võetud kohtutoimikusse.

- (4) Advokaadil on õigus kliendi ülesandel koostatud või kliendi poolt talle üleantud dokumentide suhtes rakendada kinnipidamisõigust juhul, kui klient on jätnud osutatud õigusteenuse eest tasumata. (05.05.2005)

§ 17. Tasu õigusteenuse osutamise eest

- (1) Tasu suurus ja vorm õigusteenuse osutamise eest (advokaaditasu) määratakse kokkuleppel kliendiga ja sätestatakse õigusteenuse lepingus.
- (2) Kui klient on jätnud kokkulepitud tingimustel tasu maksmata, on advokaadil õigus keelduda kliendile õigusteenuse osutamisest ja õigusteenuse leping lõpetada.
- (3) Advokaat võib anda tasuta (pro bono) õigusabi.
- (4) Kui isikul võib olla õigus riigi õigusabile, peab advokaat teda sellest võimalusest teavitama. (05.05.2005; 21.02.2008)
- (5) Kui õigusabi eest on tasunud riik, ei ole advokaat õigustatud võtma kliendilt advokaaditasuna või kulude hüvituseks muid rahasummasid.

§ 18. Õigusteenuse osutamisest loobumine

- (1) Advokaat on kohustatud loobuma õigusteenuse lepingus ettenähtud ülesande täitmisest ja lõpetama lepingu, kui klient:
 1. esitab võltsitud tõendeid ja advokaat on tõendi võltsimisest teadlik;
 2. nõuab, vaatamata advokaadi selgitusele, et advokaat kasutaks seadusega vastuolus olevaid vahendeid või viise kliendi huvide kaitsmiseks;
 3. nõuab, et advokaat tegutseks viisil, mis ei ole kooskõlas advokaadi au ja väärikusega või kutse-eetika nõuetega.
- (2) Advokaat võib oma algatusel loobuda endale õigusteenuse lepinguga võetud ülesande täitmisest või lõpetada õigusteenuse lepingu, kui:
 1. kliendi ülesande täitmisel ilmneb §-is 13 nimetatud huvide konflikt;
 2. klient ei täida või rikub õigusteenuse lepingu olulist tingimust;
 3. klient tegutseb advokaadi juhiste vastaselt või muul viisil väljendab selgelt, et ta on kaotanud usalduse advokaadi vastu;

4. klient annab advokaadile kliendi huve kahjustavaid või ülesande täitmiseks ilmselt kasutuid juhiseid ning hoolimata advokaadi selgitusest, ei loobu nende juhiste järgimise nõudmisest;
- (3) (kehtetu 21.02.2008)
- (4) Õigusteenuse andmisest loobumine ei võta advokaadilt õigust tasule juba osutatud õigusabi eest.

§ 19. Suhted kliendiga kriminaalmenetluses

- (1) Advokaat ei või loobuda endale kokkuleppel või määratud korras võetud ülesandest kahtlustatava, süüdistatava või kohtualuse kaitsmiseks.
- (2) Lõikes 1 nimetatud kohustus kehtib menetlustoimingu (menetlusstaadiumi) piires, milleks on õigusteenuse lepingus kokku lepitud või milleks on advokaadile määratud korras ülesanne antud. Ülesanne kaitseks esimese või teise astme kohtus hõlmab ka advokaadi kohustust esitada kohtulahendi peale kaebuse, kui kaitsealune seda soovib ja selleks on õiguslik alus.
- (3) Kui kaitsealune eitab temale süüks arvatud teo toimepanemist, on advokaat seotud kaitsealuse positsiooniga. Advokaat ei ole seotud kaitsealuse positsiooniga õigusliku hinnangu andmisel kaitsealusele süüks arvatud teole, kuid ta peab kaitsepositsiooni kaitsealusele teatavaks tegema.
- (4) Kaitstes kohtualust, kelle huvid on vastuolus samas kriminaalasjas teise kohtualuse huvidega, hoidub advokaat teise kohtualuse põhjendamatust süüdistamisest, kahjustamata seejuures oma kaitsealuse huve.

V peatükk SUHTED KOHTUGA

§ 20. Suhtlemine kohtuga

- (1) Advokaat on kohustatud kohtus käituma väärilt, korrektselt ja kohtu suhtes lugupidavalt nii kõnes, kirjas kui teos. Advokaat peab hoiduma kohtu tegevuse ja kohtulahendi ebakohasest krii-

tikast. Advokaat ei arvusta kohtu tegevust ega seadusjõus olevat kohtulahendit meedias ega avalikkuse ees. Arvustamiseks ei loeta arvamuse avaldamist jõustunud kohtulahendis sisalduvate õigus-teoreetiliste seisukohtade ja õiguslikku laadi põhjenduste kohta.

- (2) Advokaat on kohustatud õigeaegselt teavitama kohut asja kokkuleppel lahendamisest, samuti asjaoludest, mis võivad tingida kohtuistungis edasilükkamise.
- (3) Advokaat ei tohi kohtunikku protsessiväliselt mistahes viisil mõjutada.

§ 21. Kliendi huvide kaitse kohtumenetluses

- (1) Advokaadil ei ole õigust esitada tõendeid ega väiteid, mis kahjustavad tema kliendi huve.
- (2) Advokaadil on keelatud tahtlikult viia kohut eksitusse, esitada kohtule teadvalt ebaõiget või eksitavat teavet, esitada kohtule tõendeid, mis advokaadile teadvalt on võltsitud või muul moel tahtlikult takistada asja õiget ja kiiret läbivaatamist.
- (3) Advokaat ei tohi esitada väiteid, mis viitavad mistahes rassilistele, usulistele, rahvuslikele või soolistele eelarvamustele.

§ 22. Suhtlemine menetlusosaliste ja tunnistajatega

- (1) Advokaat on kohustatud vastaspoole ja teiste menetlusosaliste suhtes käituma väarikalt, viisakalt ja lugupidavalt nii kõnes, kirjas kui teos. Advokaat hoidub menetlusosaliste isikuid halvustamast.
- (2) Advokaat ei tohi esitada menetlusosalistele teadvalt ebaõiget või eksitavat teavet.
- (3) Advokaat ei tohi kohtuväliselt mõjutada tunnistajaid ning avaldada survet muudele menetlusosalistele, neid tahtlikult eksitada või kasutada oma protsessiõigusi pahatahtlikult.

§ 23. Suhtlemine muude ametiasutustega ja isikutega

Nõuded, mis kehtivad advokaadi suhtlemisel kohtuga, kehtivad ka advokaadi suhtlemisel vahekohtuga ning muude ametiasutuste ja isikutega.

VI peatükk SUHTED KOLLEEGIDEGA

§ 24. Suhtlemine kolleegidega

- (1) Advokaadi suhted kolleegidega rajanevad vastastikkusel austusel ja usaldusel. Advokaat suhtub kolleegi heatahtlikult, ausalt, viisakalt ja korrektset, on abivalmis ja koostööaldis. Nende nõuete täitmine ei tohi kahjustada kliendi huve. (05.05.2005)
- (2) Kutsealastest ja isiklikest küsimustest tekkinud lahkkelisid advokaatide vahel püütakse lahendada kokkuleppel. Kui kokkulepet ei saavutata, võib advokaat kolleegide vahelise vaidluse lahendamiseks pöörduda advokatuuri juhatuse või aukohtu poole.
- (3) Advokaat kasutab kolleegi vastu õiguskaitsvahendeid üksnes siis, kui on ammendatud kõik muud võimalused vaidluse lahendamiseks.
- (4) Advokaat ei lahenda kolleegide vahelisi vaidlusi meedias ega avalikkuse ees.
- (5) Kui advokaat osutab õigusabi asjas, milles vastaspoolt teadaolevalt nõustab samuti advokaat, suhtub advokaat vastaspoolega üldjuhul tema advokaadi teadmisel või kaudu. Kui advokaat kliendi asja ajamisel pöördub otse vastaspoole poole, teavitab ta sellisest pöördumisest vastaspoole advokaati. (05.05.2005)

VII peatükk SUHTED AVALIKKUSEGA

§ 25. Suhtlemine avalikkuse ja meediaga

- (1) Advokaat arvestab avalikkusega suhtlemisel kutse-eetika nõudeid. (05.05.2005)
- (2) Avalikkuse ees ja meedias esineb advokaat üksnes enda nimel, välja arvatud juhul, kui ta on õigustatud advokatuuri nimel esinema oma ametikoha tõttu või kui ta on selleks volitatud.

VIII peatükk RAKENDUSSÄTE

§ 26. Eetikakoodeksi jõustumine

Eesti Advokatuuri eetikakoodeks jõustub 1999.aasta 1.juunil.

Vastu võetud Eesti Advokatuuri 08.04.1999.a üldkogu otsusega nr 5.

Muudetud Eesti Advokatuuri 05.05.2005.a üldkogu otsusega nr 4.

Muudetud Eesti Advokatuuri 13.03.2007.a üldkogu otsusega nr 4.

Muudetud Eesti Advokatuuri 21.02.2008.a üldkogu otsusega nr 4.

Muudetud Eesti Advokatuuri 01.03.2013.a üldkogu otsusega nr 3.

EESTI AJAKIRJANDUSEETIKA KOODEKS

1. Üldised põhimõtted.

- 1.1. Demokraatliku ühiskonna toimimise eeltingimus on kommunikatsioonivabadus. Vaba ajakirjandus on selle tingimuse saavutamise vahend ja eeldus.
- 1.2. Ajakirjandus teenib avalikkuse õigust saada tõest, ausat ja igakülget teavet ühiskonnas toimuva kohta. Ajakirjanduse üks peamine kohustus on ühiskonnas kriitiliselt jälgida poliitilise ja majandusliku võimu teostamist.
- 1.3. Vaba ajakirjandust, kui ta täidab kehtivaid õigusakte, ei tohi mingil moel piirata ega takistada info kogumisel ja avaldamisel.
- 1.4. Ajakirjanik vastutab oma sõnade ja loomingu eest. Ajakirjandusorganisatsioon kannab hoolt selle eest, et ei ilmuks ebatäpne, moonutatud või eksitav informatsioon.
- 1.5. Ajakirjandus ei tohi oma tegevusega kellelegi tekitada põhjendamatuid kannatusi, veendumata, et avalikkusel on tõesti vaja seda informatsiooni teada.
- 1.6. Poliitilist ja majanduslikku võimu ning avalikkusele olulist informatsiooni valdavaid inimesi käsitleb ajakirjandus avaliku elu tegelastena, kelle tegevuse üle on ajakirjanduse tavalisest suurem tähelepanu ja kriitika õigustatud. Samuti käsitleb ajakirjandus avaliku elu tegelastena neid, kes teenivad elatist enda isiku või loomingu eksponeerimisega.

2. Sõltumatus.

- 2.1. Ajakirjanik ei võta vastu ametikohti, soodustusi, tasu ega kingitusi, mis tekitavad seoses tema ajakirjanikutööga huvide konflikti ja võivad vähendada tema usaldusväarsust.
- 2.2. Ajakirjanik, kes edastab rahandus- ja majandusalast informatsiooni, ei tohi seda levitada eraviisiliselt ega kasutada isiklikes huvides.

- 2.3. Ajakirjanik ei tohi olla kajastatava asutuse või institutsiooni teenistuses.
- 2.4. Toimetuse töötajat ei saa tööalaselt kohustada kirjutama või tegema midagi taolist, mis on vastuolus tema isiklike töekspidamistega.

3. Ajakirjanik ja informatsiooniallikas

- 3.1. Ajakirjanik, kogudes materjali avaldamise/edastamise jaoks, peab teatama vestluspartnerile, et ta on ajakirjanik ja millise väljaande/jaama juurest. Soovitav on teatada ka, mille jaoks informatsiooni kogutakse.
- 3.2. Ajakirjanik ei või kuritarvitada meediaga suhtlemisel kogenematuid inimesi. Enne vestlust selgitatakse räägitu võimalikke tagajärgi.
- 3.3. Ajakirjanik peab rangelt kinni informatsiooniallikale antud lubadustest ja väldib lubadusi, mida ta ei suuda täita.
- 3.4. Ajakirjandusel on moraalne kohustus kaitsta konfidentsiaalseid informatsiooniallikaid.
- 3.5. Toimetus kontrollib, eelkõige kriitilise materjali korral, informatsiooni tõesust ja allikate usaldusväärsust. Ka juhul kui avaldatava/edastatava materjali autoriks ei ole toimetuse töötaja, kontrollib toimetus oluliste faktide tõesust.
- 3.6. Lapsi tuleb üldjuhul intervjuuerida või temast ülesvõtteid teha lapsevanema või lapse eest vastutava isiku juuresolekul või nõusolekul. Sellest reeglist võib teha erandeid, kui intervjuu kaitseb lapse huve või kui ta on niigi avalikkuse tähelepanu all.
- 3.7. Ajakirjanik hangib heli- ja pildiülesvõtteid ning informatsiooni avalikult. Erandid on lubatud ülekaaluka avaliku huvi olemasolul, kui materjali pole võimalik teisiti hankida.

4. Avaldamisreeglid.

- 4.1. Uudised, arvamused ja oletused olgu selgelt eristatavad. Uudismaterjal põhinegu tõestataval ja tõenditega tagatud faktilisel informatsioonil.
- 4.2. Konflikti sisaldava materjali puhul peab ajakirjanik ära kuulama kõik osapooled.
- 4.3. Ei sobi rõhutada rahvust, rassi, religioosset või poliitilist kuuluvust ega sugu, kui sellel pole uudisväärtust.
- 4.4. Ajakirjandus ei või inimest käsitleda kurjategijana enne sellekohast kohtuotsust.
- 4.5. Enesetappude ja enesetapukatsete uudisväärtust tuleb tõsiselt kaaluda.
- 4.6. Andmeid ja arvamusi konkreetsete inimeste tervisliku (nii vaimse kui füüsilise) seisundi kohta ei avaldata, välja arvatud juhul, kui inimene on andmete avaldamisega nõus või kui niisuguste andmete avaldamist nõuab avalikkuse huvi.
- 4.7. Vanemate vaidlusi laste hooldusküsimuste üle üldjuhul ei kajastata.
- 4.8. Avaldades materjale õigusrikkumistest, kohtuasjadest ja õnnetustest peab ajakirjanik kaaluma, kas asjaosaliste identifitseerimine on tingimata vajalik ja milliseid kannatusi võib see asjaosalistele põhjustada. Ohvreid ja alaealisi kurjategijaid üldjuhul avalikkuse jaoks ei identifitseerita.
- 4.9. Inimese eraelu puutumatum rikkuvaid materjale avaldatakse vaid juhul, kui avalikkuse huvid kaaluvad üles inimese õiguse privaatsusele.
- 4.10. Tsitaatide, fotode, heli- ja videomaterjali kasutamisel originaalist erinevas kontekstis tuleb olla ettevaatlik. Eksitus-ohtlik montaaž, samuti heli või pildi moonutus olgu varustatud asjakohase märke või teadustusega.
- 4.11. Fotod, fotode allkirjad, pealkirjad, juhtlauseid ega saatetutvustused ei või auditooriumi eksitada.
- 4.12. Välisautori poolt loodud ajakirjandusliku materjali sisu, konteksti ja avaldamisaega ei ole hea muuta autori teadmise ja nõusolekuta.

5. Vastulause.

- 5.1. Kui kellegi kohta avaldatakse tõsiseid süüdistusi, tuleks talle võimaluse korral pakkuda kommentaari võimalust samas numbris või saates.
- 5.2. Vastulausega on õigus parandada avaldatud materjalis esinevaid faktivigu ja tsitaate. Vastulauseks ei saa nõuda rohkem ruumi/aega, kui oli kasutada kriitikaks. Vastulause tuleb avaldada viivitusteta ja märgataval kujul, ilma toimetusepoolsete hinnanguliste kommentaarideta.
- 5.3. Ebaõige informatsiooni ilmumise korral tuleb avaldada parandus.

6. Reklaam.

- 6.1. Reklaam ja suhtekorraldusmaterjal olgu auditooriumi jaoks selgelt eristatud ajakirjanduslikust tekstist/pildist.
- 6.2. Ajakirjanikud ja alalised välisautorid ei edasta samas kanalis reklaamteateid ega kirjuta oma väljaandes oma nime all kommertstekste.
- 6.3. Toode või kaubamärki esitletakse ajakirjanduslikus materjalis vaid juhul, kui see on põhjendatud.
- 6.4. Tarbijale suunatud ajakirjandusliku materjali puhul peab auditooriumile selgitama, kuidas vastavate toodete valik tehti ning kuidas tooteid testiti.

Heaks kiidetud EALLi üldkoosolekul 29.01.1998

EESTI ARSTIEETIKA KOODEKS

I Üldpõhimõtted

1. Arsti kutsetöö kõrgeim eesmärk on edendada ja kaitsta inimese tervist.
2. Arsti esmane kohus on osutada arstiabi igas olukorras oma pädevuse piires, austades patsiendi inimväärikust, autonoomiat ja heaolu.
3. Arsti kohus on hoida kutsesaladust nii patsiendi eluajal kui pärast tema surma.
4. Arst suhtub kõikidesse patsientidesse võrdselt, usulised, rahvuslikud, sotsiaalsed ja poliitilised tegurid ei tohi arsti tema kohustuste täitmisel mõjutada. Arst ei tohi kasutada oma arstlikke teadmisi inimsuse vastu.
5. Arst käitub igas olukorras oma elukutse vääriliselt.
6. Arst peab hoolitsema oma füüsilise ja vaimse tervise eest ning hoiduma tegevustest, mis võivad kahandada tema võimet osutada oma oskustele vastavat arstiabi.
7. Arst ei tohi ahistada patsienti psühholoogiliselt, füüsiliselt ega materiaalselt.
8. Arst ei tohi oma ravitöö eest saada muid materiaalseid hüvesid peale palga või kokkulepitud tasu.

II Arst ja patsient

1. Arst on oma arstlikus tegevus kohustatud kasutama kõiki kättesaadavaid patsiendile vajalikke abistamismeetodeid ning vajaduse korral pidama kolleegidega nõu.
2. Arst peab selgitama patsiendile tema tervislikku seisundit ning saama vabatahtlikult antud ja arusaamisel põhineva nõusoleku vajalike uuringute ja ravimenetluste tegemiseks. Patsiendile antav informatsioon peab hõlmama teavet tema kohta käivate andmete kogumisest, säilitamisest ja kasutamisest (sealhulgas tervise infosüsteemis) ning uuringute ja ravi vajalikkuse, võimalike erinevate raviviiside, samuti nende võimalike kõrvalnähtude, tüsistuste ja

- ohtude kohta. Kui patsient tasub ravi eest ise, tuleb teda enne selle hinnast teavitada.
3. Patsiendil on soovi korral õigus saada oma tervisliku seisundi kohta teisest arvamust.
 4. Otsustusvõimetu patsiendi puhul tuleb teavitada tema seaduslikke esindajaid ja taotleda uuringuteks ja raviks nende nõusolekut.
 5. Vältimatut abi andes peab arst patsiendi tervise huvides tegutsema kiiresti oma parimate võimaluste kohaselt, ootamata ära patsiendi või tema esindajate nõusolekut. Abi andmisest põhjendamatu keeldumise korral vastutab arst võimalike tagajärgede eest.
 6. Arst peab oma tegevuses lähtuma teaduslikust meditsiinist ja mitte kasutama teaduslikult põhjendamata diagnoosimis- ja ravimeetodeid.
 7. Arst peab eelistama oma patsiendi huve teaduslikele ja ühiskondlikele huvidele, arvestades sealjuures ühiskonna reaalsete võimalustega.
 8. Vajaduse korral peab arst patsienti abistama ja tema huve kaitsma ka tema usuliste või vaimsete vajaduste rahuldamisel.
 9. Kutsesaladusega kaitstud teavet võib vajalikus ulatuses avaldada ainult sama patsiendi raviga seotud isikutele või teistele isikutele seaduses ettenähtud juhtudel, eelkõige ohu korral teistele inimestele.
 10. Arst annab endast parima, et kõik temaga koos töötavad isikud peaksid kinni kutsesaladuse hoidmise nõudest ja tegutseksid vastavalt meditsiinieetika põhimõtetele.
 11. Patsiendil on õigus juurdepääsule kõikidele tema tervise kohta kogutud andmetele, sealhulgas tervise infosüsteemi edastatud andmetele. Samas peab arst austama patsiendi soovi enda kohta kogutud teavet mitte saada.

III Arstipraktika

1. Arsti kohus on osaleda arstlike kutseorganisatsioonide tegevuses, pidevalt täiendada oma erialateadmisi ja -oskusi ning jagada neid ka kolleegidega.
2. Patsiendi suunamisel teise arsti juurde ei tohi lähtuda materiaalse kasu saamise eesmärgist. Arst ei tohi põhjendamatuult määrata uurin-

guid ja raviprotseduure ega vajaduseta suunata patsienti teiste arstide konsultatsioonidele.

3. Kliinilises uurimistöös osalev arst peab järgima biomeditsiinilise uurimistöo eetilisi põhimõtteid ning osalema ainult inimuuringute eetikakomitee poolt heaks kiidetud uuringutes, mis teostatakse vastavalt uuringuprogrammis kirjeldatud protokollu nõuetele.
4. Arst peab tegema kõik endast sõltuva, et tema poolt tervise info-süsteemi sisestatav informatsioon oleks piisav, tegelikkusele vastav ning vajaduse korral uuendatud.
5. Eksperdi ülesandeid täitev arst peab uuritavat oma rollist teavitama. Raviarst ei saa olla eksperdiks oma patsienti puudutavas kohtuarstlikus, töövõime- või muus ekspertiisis.
6. Arst tohib tunnistustes, õiendites ja ekspertiisides kinnitada ainult seda, mida ta vaatluse, kogutud andmete ja kaalutluse alusel arvab end olevat õigustatud tegema.
7. Arst võib oma vastuvõttust teavitades avaldada oma nime, teaduskraadi, eriala, ametinimetuse, vastuvõtu aja ja koha ning kontaktandmed. Sobimatu on oma vastuvõttu reklaamida sagedase ja pealetükkiva kuulutamise ja oma isikut esile tõsta.
8. Arstil ei sobi osaleda mis tahes diagnoosimis- ja ravimeetodite, ravimite ja teiste kaupade kommertsreklaamides meedias, kus tarbijate mõjutamiseks kasutatakse ära arsti ameti ja isiku autoriteeti ning usaldusväarsust.

IV Arstide kollegiaalsed suhted

1. Arst peab suhtuma oma õpetajatesse austuse ja tänuga.
2. Arst peab suhtuma kolleegidesse austuse ja lugupidamisega. Tuleb hoiduda ebakorrektselt käitumisest teise arsti suhtes ja alandavatest märkustest tema isiku, teadmiste, oskuste ning kutsetegevuse kohta.
3. Ebaselgetel juhtudel on arst kohustatud konsulteerima kolleegidega. Teine arst peab kolleegi nõustama oma parimate teadmiste ja oskuste kohaselt, tehes seda kas vahetult või elektrooniliste kanalite

- kaudu. Ka pärast konsultatsiooni saamist vastutab raviarst ikkagi täielikult tehtavate otsuste, ravi ja soovitude eest.
4. Vajaduse korral kutsutakse kokku eriarstidest koosnev konsiilium, mille otsus on arstile siduv.
 5. Arstliku tegevuse käigus tekkinud lahkarvamusi on arstid kohustatud lahendama eelkõige omavahel. Arst ei pöördu kolleegidega tekkinud lahkarvamuste lahendamiseks ajakirjanduse poole. Eetilised probleemid lahendatakse vastavalt Eesti Arstide Liidu põhikirjale.
 6. Arst ei tohi tähelepanuta jätta kolleegi tervislikust seisundist, erialase ettevalmistuse tasemest või muudest asjaoludest tingitud ebapädevust või ebaprofessionaalsust, kui see võib ohustada praeguste või tulevaste patsientide heaolu. Sellisel juhul on iga arsti kohus sekkuda ja vestelda kolleegiga ning pakkuda oma abi. Kui sellest pole kasu, tuleb probleemist teavitada kolleegi administratiivset ülemust või Eesti Arstide Liidu eestseisust.
 7. Teaduslike uurimistööde avaldamisel peab arst tagama tulemuste õige esitamise ning osutama kolleegide panusele kaasautoritena.

*Koodeks on vastu võetud EALi üldkogu koosolekul
13. detsembril 2008.*

EESTI KOHTUNIKU EETIKAKOODEKS

Silmas pidades, et kohtunikkonna erapooletus, sõltumatus ja ausameelsus peavad õigusriigis olema tingimusteta tagatud, arvestades, et Eesti peab järgima maailmas välja kujunenud ausa õigusemõistmise põhimõtteid ning kohtunike hea käitumise tavasid ja õigustraditsioone, tunnetades vajadust vastata kohtunike tegevuse standarditele ja pädevusalastele nõuetele, arvesse võttes kohtunikkonna keskset osa demokraatia ja õiguskorra kindlustamisel, silmas pidades, et kohtunikkonna kõrge professionaalne tase ja laitmatu käitumine on kohtu ja õigusemõistmise autoriteedi tingimuseks ja tagatiseks, arvestades, et kohtunikule on antud õigus otsustada inimeste vabaduse, õiguste, kohustuste ja vara üle, silmas pidades, et kohtu missiooniks on olla rahva teenistuses, tunnetades kohtunikel lasuvat kõrget moraalset ja õiguslikku vastutust, kehtestame meie, Eesti kohtunikud, endile järgmised eetikareeglid ning kohustume avalikult neid täitma.

Üldsätted

1. Kohtunik hoiab kohtunikkonna ausameelsuse ja sõltumatuse mainet.
2. Kohtunik täidab oma töökohustusi erapooletult, omakasupüüdmatult ja hoolikalt ning kasutab temale antud võimu parimal võimalikul viisil.
3. Kohtunik korraldab oma elu ja tegevuse, sealhulgas juriidilise tegevuse, selliselt, et võimalik oht konfliktiks kohtunikukohustustega oleks minimaalne.
4. Kohtunik võib tegeleda õigusloomega ning õigus- ja kohtusüsteemi täiustamisega, samuti osaleda õppe- või teadustööl.
5. Kohtunik võib tegutseda ka kodanike ühendustes ja heategevuslikes organisatsioonides, vältides seejuures huvide konflikti ning enda

- ärakasutamist õigusemõistmise huvide vastaselt. Samuti võib kohtunik osaleda tegevuses, mille eesmärk on tulu saamine, arvestades hea käitumise ja ausa äritegevuse tavasid.
6. Kohtunik väldib ebasüüdsust kõigis oma tegudes ja mõtteavaldustes. Olles üldsuse valvsa tähelepanu all, peab kohtunik aktsepteerima isiklike piiranguid, mis tavakodanikule võivad koormavad tunduda. Eeskätt peab kohtunik käituma viisil, mis sobib kokku kohtunikuameti väärrikusega.
 7. Kohtunik hoidub poliitilisest tegevusest ja poliitilist poolehoidu väljendavatest seisukohavõttudest.
 8. Kohtunik on eeskujuks seaduskuulekuses ja õiguskorrast kinni pidamisel.
 9. Kohtunik juhib kolleegi tähelepanu vaieldamatult vääritle käitumisele ja käesolevas koodeksis kehtestatud reeglite rikkumisele ning püüab sellist käitumist lõpetada. Vajadusel teavitab ta juhtunust kohtu üldkogu või kohtu esimeest.
 10. Kutseeetika nõudeid tõlgendatakse seaduse, kohtunike distsiplinaarkolleegiumi lahendite, kohtunikukonna hulgas kujunenud praktika ja tava, samuti vanema kolleegi arvamuse ja kohtuniku südametunnistuse alusel. Nimetatud põhimõtetest juhindub kohtunik käitumisviisi valikul küsimustes, mis ei ole eetikakoodeksis sätestatud.

Erisätted

Kohus ja kohtupidamine

11. Kohtunik hoolitseb oma professionaalse taseme eest ja osaleb täienduskoolituses. Kohtunik jagab oma erialaseid teadmisi ja kogemusi kolleegidega.
12. Kohtunik säilitab töös rahu, väljapeetuse ja väärrikuse.
13. Kohtunik on kannatlik ja viisakas kõigi protsessiosaliste, kolleegide ja kohtutöötajate suhtes, taotledes samasugust suhtumist ka teistelt.
14. Kohtunik on õigusemõistmisel erapooletu ja õiglane ning püüab sellisena näida ka mõistlikule kõrvalseisjale. Selleks kohtleb koh-

tunik protsessiosalisi võrdselt, hoidub mittevajalikest ja asjasse mittepuutuvatest kommentaaridest või märkustest. Ta väldib ärritumist, vihastumist, hääle kõrgendamist, suhtumist väljendavat miimikat ja mootorikat või muud sellist käitumist, mis võib jätta mulje tema erapooликusest.

15. Kohtunik lahendab kohtuasjad mõistliku aja jooksul, vältides kiirustamist ja pealiskaudsust ning hoidudes otsustamise edasilükkamisest formaalsetel ja ebamõistlikel alustel. Kohtunik ei luba protsessiosalistel oma õigusi kuritarvitada ega protsessi venitada.
16. Kohtunik hoidub märkustest käimasoleva või eelseisva protsessi ja selle võimalike tulemuste kohta ning taotleb samasugust hoiakut ka kohtutöötajalt. Kohtunik selgitab menetlusseadustes sätestatud ulatuses ja korras kohtumenetluse korda menetlusosalistele. Võimalusel püüab kohtunik pooli lepitada.
17. Kohtunik hoiab konfidentsiaalsena talle kohtupidamise käigus teatavaks saanud informatsiooni ning taotleb seda ka teistelt kohtutöötajalt. See reegel ei vabasta kohtunikku kohustusest õiguskorra huvides teavitada asjaomaseid instantse asetleidnud õiguserikkumistest.
18. Kohtunik, kellele on pandud administratiivsed kohustused, täidab neid hoolikalt, säilitades erialase kompetentsuse ja väljapeetuse ning hõlbustades teiste kohtunike ja kohtutöötajate tööd. Ta esitab kolleegidele ja kohtutöötajatele töö suhtes ühetaolised nõuded.
19. Kohtunik ei vii avalikkuse ette vastasseisu kolleegidega ega muid kohtunikukonna siseasju.

Sõltumatus ja erapooletus

20. Kohtunik väldib huvide konflikti. Ta ei luba perekondlikel, sotsiaalsetel ega muudel suhetel mõjutada oma tööd kohtunikuna.
21. Kohtunik on otsuse tegemisel sõltumatu kaaskohtunikest ja kõrgema kohtuastme kohtunikest, kui tegemist ei ole asja uuesti läbivaatavale kohtule kohustusliku kõrgema astme kohtu lahendi seisukohtadega seaduse tõlgendamisel.

22. Suhtlemisel avalikkuse ja ajakirjandusega väldib kohtunik oma isikliku arvamuse avaldamist tähelepanu all olevas kohtuasjas.
23. Kohtunik hoidub poliitilistest- ja ärilõunatest ning koosviibimistest menetlusosalistega, kui see võib ohustada tema erapooletust ning võib tekitada temas huvide konflikti. Isiklikes suhetes juristkonna liikmetega, kellel on tema kohtus regulaarne praksis, väldib kohtunik olukordi, mis võiksid anda alust soosimise või erapoolikuse kahtlusteks või sellistena näida.
24. Kohtunik ei osale juhi või ametiisikuna poliitilises või kasumit taotlevas ühingus. Ta ei toeta ei kõnes ega kirjas poliitilisi liikumisi ega nende kandidaati ega palu neile fondide toetust.
25. Kohtunik peab end taandama, kui tal on eelarvamus poole suhtes, mis takistab asja objektiivselt lahendamast; on asjaosalistega lähedastes suhetes või kui tal on eraviisiline teave protsessiga seotud faktide kohta või kui ta on varasemalt asjaosalisi õiguslaselt nõustanud või teab, et otsus võib puudutada teda ennast või tema perekonnaliiget.
26. Kohtunik ei küsi ega võta vastu kingitusi, pärandust, laenu ega teeneid seoses sellega, mida kohtunik kohtunikuülesandeid täites on teinud, peab tegema või tegemata jätma. Sama ei luba kohtunik teha oma perekonnaliikmetel, kohtupersonalil ega teistel tema mõju, diskretsiooni või võimu all olevatel isikutel.

Õigusemõistmisest väljapoole jääv tegevus

27. Kohtunik kasutab oma ametivõimu ja -nime üksnes asjakohaselt, hoidudes selle omakasulise ja vääritud ärakasutamisest. Kohtunik ei ohverda ega luba teistel isikutel kasutada oma ametialast prestiiži erahuvide nimel.
28. Kohtunik osaleb sotsiaal- ja kultuurielus vastavalt hea käitumise tavadele ning jälgib, et see ei kahjusta tema ametiväärrikust ega ole vastuolus tema töökohustustega.
29. Kohtunik võib kuuluda erialaorganisatsioonidesse nii lihtliikme kui ka ametiisikuna.

30. Kohtunik väldib meelemürkide kasutamist ja alkoholi liigtarvitamist.
31. Kohtunik käitub korrektselt ja väljapeetult ning väldib tegevust, mis võib heita varju professionile ja õigusemõistmisele.
32. Kohtunik ei eksponeeri ennast ega oma perekonda ajakirjanduses.

*Vastu võetud kohtunike kolmandal korralisel täiskogul
13. veebruaril 2004. aastal.*

EESTI NOTARITE EETIKAKOODEKS

I Eesmärk

Notarite Koja eetikakoodeks sätestab notari kui avalik-õigusliku ameti kandja kutse-eetika põhimõtted. Eetikakoodeksi eesmärgiks on aidata kaasa notari ameti kohusetundlikule ja laitmatule pidamisele, kutse-eetika põhimõtete järgimisele ja väarikale käitumisele. Nende nõuete täitmise tagab iga notari teadlikkus notari ametiga kaasnevatest õigustest ja kohustustest, ametivandes antud töötuse pidamine ning avalik arvamus.

II Üldpõhimõtted

§ 1. Õigusteenuse osutamine

Oma ametialases tegevuses lähtub notar õigusteenuse osutamise põhimõtetest. Õigusteenus peab olema asjatundlik ja kooskõlas heade kommetega. Õigusteenuse osutamisel peab notar tegutsema heas usus, vahendid ja viisid ei tohi olla vastuolus seadusega.

§ 2. Sõltumatus ja erapooletus

- (1) Notar on ametitoimingute tegemisel sõltumatu, erapooletu ja õiglane.
- (2) Ameti pidamisel juhindub notar seadusest, Notarite Koja organite otsustest, eetikakoodeksist, headest tavadest ja oma südametunnistusest.
- (3) Notar ei või ametitoimingu tegemisel alluda avaliku arvamuse, riigi- ja kohaliku võimu ega ametiisikute survele, samuti asjaosaliste otsesele või kaudsele mõjutamisele.
- (4) Notar peab jääma erapooletuks ja usaldatavaks kõigi isikute suhtes, kelle huve ja õigusi ametitoiming puudutab.

§ 3. Saladuse hoidmine

- (1) Notar on kohustatud ametitegevusega seoses saadud andmeid hoidma saladuses nii ametis oleku ajal kui ka pärast ametist lahku-

mist. Juhul, kui notar on saladuse hoidmise kohustusest vabastatud, võib ta andmete avaldamisest keelduda, kui seda ei nõua kohus.

- (2) Notar peab tagama, et kõrvalistel isikutel ei oleks juurdepääsu notariaaldokumentidele, sellega seotud kirjavahetusele ja muudele teabekandjatele.
- (3) Notar nõuab ametitegevusega seotud saladuse hoidmist ka kõigilt oma büroos töötavatelt isikutelt.

§ 4. Usaldatavus, au ja väärikus

- (1) Avalik-õigusliku ameti kandjana käitub ja tegutseb notar viisil, mis tagab talle isikute, avalikkuse ja võimude usalduse.
- (2) Notar peab ametit ausalt ja väärikalt, säilitab töös rahu, väljapeetuse ning viisakuse. Notar hoidub tegudest, mis seaksid kahtluse alla tema usaldatavuse ja sõltumatuse.

§ 5. Ametialane pädevus

Notar hoolitseb oma ametialase pädevuse eest, osaleb koolitustel ning täiendab pidevalt oma erialaseid teadmisi ja oskusi.

§ 6. Reklaamikeeld

Notar ei või ennast ja oma ametitegevust avalikult reklaamida ega esile tõsta. Reklaamiks ei loeta teabe avaldamist notari nime, notaribüroo tööaja, aadressi ja sidevahendite kohta.

III Suhted klientidega

§ 7. Asjaosaliste huvide kaitse

- (1) Ametitoiminguid teeb notar isikute taotlusel tagades kõigi toiminguosaliste seaduslike huvide kaitse.
- (2) Notariaaltoimingust tulenevas vaidluses ei esinda notar ühe osapoole huve teise vastu.

§ 8. Nõustamine ja selgitamine

- (1) Notar on kohustatud ametitoimingus osalejaid õiguslikult nõustama ja selgitama neile toimingu sisu, olemust ja tagajärgi.
- (2) Notaril on kõigi toiminguosaliste ees võrdsed kohustused, ta ei tohi kedagi teistele eelistada.

§ 9. Teenindusvalmidus

- (1) Notar tagab oma büroos kliendikeskse teenindamise.
- (2) Notar täidab talle seadusega pandud ülesandeid isiklikult, mõistliku ajaga ja parimal võimalikul viisil.
- (3) Sõltumata toimingute tähtsusest suhtub notar neisse ja asjaosalistesse võrdse tähelepanuga.
- (4) Konfliktisituatsioonid lahendab notar viisakalt ja vaoshoitult.

§ 10. Tasu võtmine

Ametitoimingute tegemise eest tasu võtmisel lähtub notar seadusest ja selgitab seda toimingus osalejatele, laskmata tekkida lootust võimalikele kõrvalekalletele.

§ 11. Isiklike huvide konflikti vältimine

- (1) Notar väldib isiklike huvide ja ametialase tegevuse konflikti.
- (2) Ta ei luba sotsiaalsetel, perekondlikel ega muudel suhetel mõjutada oma tegevust notarina, hoiab rangelt lahus oma ametialase tegevuse ja eraelu.

§ 12. Toimingust keeldumine

- (1) Isikute taotlusel teeb notar kõiki ametitoiminguid, ainult seaduses sätestatud alustel lükatakse notari ametitoiming edasi, peatatakse selle tegemine või notar keeldub toimingu tegemisest andes osalejatele selle kohta vajalikku teavet.
- (2) Notar ei lasku toiminguosalistega vaidlustesse, vaid selgitab neile keeldumise peale kaebamise korda, nõudmisel annab kirjaliku dokumendi keeldumise põhjuste kohta.

IV Notarite omavahelised suhtes

§ 13. Notariameti ühtsus

- (1) Arvestades notari missiooni olla rahva teenistuses ja notari ameti laitmatu pidamise olulist osa õiguskorra kindlustamisel hoiab notar kõrgel oma ameti mainet.
- (2) Notar peab ametit enda nimel ja vastutusel vaba elukutsena ning väldib tegevust, mis võib heita varju notari ametile.
- (3) Notar kasutab oma ametinime ametitegevusega seoses asjakohaselt, hoidudes selle vääritud ja omakasulise ärakasutamisest.

§ 14. Notarite Koja liikme õigused ja kohustused

Notar järgib Notarite Koja põhikirja ning täidab Notarite Koja organite otsuseid ja ettekirjutusi.

§ 15. Kollegiaalne koostöö

- (1) Suhtes kolleegidega on notar lojaalne, abivalmis ja koostööaldis, hoidudes halvustamisest ning umbusaldamisest.
- (2) Kui notar märkab, et kolleeg on eksinud, juhib ta sellele kolleegi tähelepanu ja aitab vajadusel eksimust parandada.
- (3) Praktika ühtlustamiseks informeerib notar talle teadaolevast notarite erinevast praktikast ametitoimingute tegemisel Notarite Koja eestseisust.

§ 16. Kandidaatide väljaõpe

- (1) Notar jagab oma teadmisi, oskusi ja kogemusi tulevaste kolleegidega.
- (2) Kandidaadi väljaõppe juhendajana on notar heatahtlik, toetav ja vajadusel sõbralikult kriitiline tagades notarikandidaadile väljaõppe eesmärgile vastava tegevuse.

§ 17. Vaidluste lahendamine

Arusaamatused kolleegide vahel tuleb võimalusel lahendada kokkuleppel. Kui kokkulepet ei saavutata, võib pöörduda kolleegide vahelise vaidluse lahendamiseks Notarite Koja eestseisuse või aukohtu poole.

§ 18. Aukohus

Notarite Koja aukohus arutab notari, eestseisuse või revisjoni-komisjoni algatusel notari ametipidamise, kutse-eetika ja käitumise kohta esitatud kaebusi.

V Suhted riigi- ja ametivõimudega

§ 19. Seaduskuulekus ja koostöövalmidus

Notar on seadusekuulekas ja õiguskindluse tagamisel koostöövalmis. Õiguskorra huvides teatab notar pädevatele asutustele asetleidnud õiguserikkumistest.

VI Suhtlemine avalikkuse ja meediaga

§ 20. Avatud suhtlemine

- (1) Notar suhtleb avalikkusega ja meediaga heatahtlikult ning avatult rikkumata talle pandud saladuse hoidmise kohustust.
- (2) Notar ei arvusta avalikkuse ees oma kolleege, hoidub hinnangute andmisest riigi-, kohtu- jm. ametivõimude tegevusele ning ei tõsta esile oma isikut.

VII Ametivälised suhted

§ 21. Osalemine sotsiaal- ja kultuurielus

- (1) Notar osaleb sotsiaal- ja kultuurielus vastavalt hea käitumise tavadele ning jälgib, et see ei kahjusta tema ametiväärikut ega tekita huvide konflikti.
- (2) Notar ei või olla erakonna juhatuse liige ega kuuluda välismaisesse poliitilisse ühendusse.

§ 22. Osalemine ärilises tegevuses

- (1) Notar ei või peale notariameti pidada teisi tasustatavaid ameteid ega olla muul tasustataval tööl, välja arvatud õppe- ja teadustöö.
- (2) Notar ei osale äritegevuses juhi või ametiisikuna. Ta ei või tegeleda ettevõtlusega, kuid võib omandada avalikult emiteeritud väärt-pabereid, sealhulgas aktsiaid ja vahetusvõlakirju.

EESTI PSÜHHOLOOGIDE LIIDU LIIKME EETILISED NÕUDED

1. Psühholoog uurijana, õppejõuna ja praktikuna seisab hea indiviidi vaimse ja hingelise heaolu eest antud ühiskonnas.
2. Psühholoog on ühiskonna teenistuses sedavõrd, kuivõrd ühiskond seisab hea indiviidi heaolu eest.
3. Psühholoog ei tee midagi, mis lõppkokkuvõttes võiks indiviidi kahjustada, olenemata võimalikest majanduslikest, ideoloogilistest või poliitilistest õigustustest.
4. Psühholoog lähtub oma tegevuses oma kompetentsuse piiridest. Ta ei loo ootusi, mida ta ei suuda täita.
5. Psühholoog ei soodusta pettekujutluste, illusioonide, väärarvamuste teket ega levikut.
6. Psühholoog ei kasuta oma töös kontrollimata ja teaduslikult põhjendamata töömeetodeid ega vahendeid.
7. Psühholoog ei kasuta oma eriala- ja ametinimetusi eraisikuna tegutsedes.
8. Teadlasena kehtivad psühholoogi suhtes kõik teaduseetika nõuded (uurimistulemuste tõepärasus, publikatsioonid jm.) pluss erinõuded inimestega tehtavatele katsetele.
9. Õppejõuna tagab psühholoog edastatavate teadmiste ja oskuste vastavuse maailmatasemele ja nende omandatuse.
10. Praktikuna ei kahjusta psühholoog ei klienti ega iseennast, s.t.
 - a. tagab kliendi privaatsuse ja (teda puudutava info) konfidentsiaalsuse;
 - b. tagab iseenda töökõlbulikkuse, töötades tegeliku suutlikkuse piirides, pöördudes vajaduse korral professionaalse abi järele või katkestades tegevuse antud vallas.

EPL Aukohtu poolt välja töötatud 1988. -1989., vastu võetud 1990

RAAMATUKOGUHOIDJA EETIKAKOODEKS

Raamatukoguhoidja peamine ülesanne on tagada inimeste vaba juurdepääs informatsioonile, luues kõigile võrdsed võimalused enese arendamiseks ja harimiseks, teadusloomeks, kunsti, kultuuri ja muude harrastustega tegelemiseks ning aktiivseks osalemiseks ühiskonnaelus.

Raamatukoguhoidja on partneriks autoritele, kirjastajatele jt autoriõigusega kaitstud teoste loojatele, tagades nii kasutajate kui ka teoste loojate õiguste tunnustamise.

Raamatukoguhoidja austab eraelu puutumatumust ning tagab isikuandmete kaitse.

Raamatukoguhoidja hea maine põhineb eetilisel käitumisel, professionaalsusel ja eesmärgistatud tegevusel saavutada kõrgeimat erialast taset. Raamatukoguhoidja suhtub kolleegidesse ja lugejatesse austuse ja usaldusega.

Raamatukoguhoidja ja ühiskond

Raamatukoguhoidja kujundab teadlikult raamatukogude positiivset kuvandit ja oma kutseala mainet ühiskonnas.

Raamatukoguhoidja on kogusid ja informatsiooni puudutavais küsimustes erapooletu, komplekteerides kogusid tasakaalustatult.

Raamatukoguhoidja tutvustab kogusid ja teenuseid, kasutades tõhusalt ja innovaatsiliselt erinevaid meediume (meedia, sotsiaalmeedia, veebileht jne).

Raamatukoguhoidja propageerib informatsiooni eetilist kasutamist, sealhulgas interneti kasutamise head tava, pöörates erilist tähelepanu noortele.

Raamatukoguhoidja toetab sellist autoriõiguste regulatsiooni, mis soodustab informatsiooni kättesaadavust ja vaba kasutamist raamatukogude vahendusel.

Raamatukoguhoidja tutvustab avatud juurdepääsu ja vabavara litsentse põhimõtteid ning taotleb raamatukogudele vajalikke erandeid.

Raamatukoguhoidja toetab kultuurilist mitmekesisust ning ühiskonna sidusust.

Raamatukoguhoidja toetab kodanikuaktiivsust ja aitab kaasa kodanikuküpsuse arendamisele.

Raamatukoguhoidja arendab koostöosuhteid riigi- ja omavalitsusning mäluasutustega, nende suhted põhinevad vastastikusel lugupidamisel ning koostöövalmidusel.

Raamatukoguhoidja tagab talle usaldatud kultuuripärandi säilimise ning aitab kaasa kodukandi kultuurimälu edasikandmisel.

Raamatukoguhoidja ja lugeja

Raamatukoguhoidja peab silmas klienditeeninduse head tava, olles teenindusvalmis, sõbralik ja kõrge teeninduskultuuriga ning osutades lugejale parimat võimalikku teenust.

Raamatukoguhoidja aitab ning toetab lugejaid info otsimisel ja raamatukogu teenuste kasutamisel.

Raamatukoguhoidja on usaldusväärne, peab kinni nii kirjalikest kui suulistest kokkulepetest ja lubadustest.

Raamatukoguhoidja on lugemis- ja infotarbimisoskuste kujundaja ja toetaja.

Raamatukoguhoidja seisab informatsiooni kättesaadavuse eest, lähtudes oma töös avaliku teabe seadusest.

Raamatukoguhoidja tagab andmete privaatsuse, juhindudes oma tegevuses isikuandmete kaitse seadusest ning vastutab selle eest, et isikuandmed, mida raamatukogu töötleb, oleksid kaitstud.

Raamatukoguhoidja taunib diskrimineerimist vanuse, rahvuse, poliitiliste vaadete, füüsiliste või vaimsete võimete, soo, perekonnaseisu, päritolu, rassi, religiooni või seksuaalse orientatsiooni alusel.

Raamatukoguhoidja elukutse

Raamatukoguhoidja väärtustab oma eriala ning arendab oma kutseoskusi pidevalt ennast koolitades ja oma teadmisi täiendades.

Raamatukoguhoidja käitub kutseala maine ja staatuse nimel professionaalselt ja eetiliselst.

Raamatukoguhoidja on organisatsioonile lojaalne ning lähtub töö ja väljaspool tööaega hea käitumise tavadest ning jälgib, et ta oma käitumisega ei kahjustaks ametiväärikust, kolleegi või oma organisatsiooni mainet (sh sotsiaalmeedias).

Raamatukoguhoidja on kolleegide suhtes avatud, lugupidav, toetav, koostöövalmis ja eelarvamusteta, toetab oma kaastöötajaid ning abistab uusi kolleege ametialaste oskuste arendamisel.

Raamatukoguhoidja panustab oma asutuse heasse käekäiku ning organisatsioonikultuuri arendamisse.

Raamatukoguhoidja osaleb aktiivselt eriala arendamises ja panustab oma kutseühingu arengusse.

*Eesti raamatukoguhoidjad lähtuvad oma professionaalses tegevuses
Raamatukoguhoidja eetikakoodeksist, mis on kinnitatud
Eesti Raamatukoguhoidjate Ühingu üldkoosolekul 28.02.2014*

EESTI SUHTEKORRALDAJATE LIIDU EETIKAKOODEKS

Põhimõtted

Me rajame oma professionaalsed põhimõtted iga üksikisiku võõrandamatule väärtusele ja väärikusele. Me usume ja toetame inimõiguste realiseerimist, eriti mis puudutavad sõnavabadust, vabadust koguneda ja koosolekuid pidada, ajakirjandusvabadust, mis on olemuslikult vajalikud heade avalike suhete korraldamiseks.

Teenides klientide ja tööandjate huve, pühendame me end parema kommunikatsiooni, arusaamise ja erinevate isikute, gruppide ja ühiskonna institutsioonide vahelise koostöö edendamisele. Tunnistame oma kohustusi laiema ühiskonna ees kui ainult oma kliendid/tööandjad.

Ühtlasi peame vajalikuks elukestvat professionaalset arendamist.

Me töötame:

Käituda professionaalselt, moraalselt, objektiivselt, täpselt, õiglaselt ja tundes vastutust oma klientide, oma klientide avalikkuste ja informeeritud ühiskonna ees;

Parandada oma individuaalseid kompetentse ja edendada elukutse teadmust ja suutlikkust läbi jätkuva hariduse ja teaduse; Järgida Eetikakoodeksi põhimõtteid.

Eetikakoodeksi standardid

Igal liikmel on ülesanne:

Teadvustada, et tal lasub kohus kaitsta ja edendada oma elukutset ja selle nõuetele vastavalt käituvate kaasesindajate mainet.

Püsida informeeritud ja haritud elukutsel rakendatavatest praktikatest, mis tagavad eetikareeglitest kinnipidamise.

Püüda aktiivselt end professionaalselt arendada.

Sõnastada täpselt, mida avalike suhete tegevused suudavad ja ei suuda saavutada.

Nõustada kaasliikmeid eetika-alaste otsuste tegemise protsessis üldiselt ja konkreetsete juhtumite osas.

Nõuda, et kaasliikmed järgiksid Koodeksi eetilisi soovitusi ja käitumuslikke nõudeid.

Huvide kaitse

Me teenime oma kliendi ja tööandjat kaitstes vastutustundlikult nende huve ja toome kuuldavale nende hääle, ideed, faktid ja vaatenurgad abis-tamaks informeeritud avalikku debatti. Me ei esinda konflikteid ega konkureerivaid huve ilma asjasse puutuvate poolte nõusolekuta.

Õigsus

Me järgime klientide ja tööandjate huve edendades kõige kõrgeimaid täpsuse ja objektiivsuse standardeid.

Ausus

Me käitume oma tegevuses ausalt ning järgime Koodeksi põhimõtteid ja vaimu nii, et meie oma isiklik maine, meie kliendi/tööandja ja elukutse maine tervikuna oleksid kaitstud.

Asjatundlikkus

Me püüame omandada ja vastutustundlikult kasutada kogu valdkondlikku teavet ja kogemusi rajamaks parema arusaama kliendi/tööandja tõsiseltvõetavusest. Veelgi enam, me edendame ja propageerime oma elukutset läbi pideva professionaalse teadus- ja arendustegevuse ja hariduse.

Lojaalsus

Me oleme truud neile, keda me esindame ja oleme esindanud, samal ajal austades oma kohuseid teenida ühiskonna huve ja toetada vaba eneseväljendust. Me tagame nii endiste kui praeguste klientide või tööandjate poolt meile usaldatud privilegieeritud informatsiooni konfidentsiaalsuse.

*EPRA eetikakoodeks tugineb
Global Alliance for Public Relations and Communication Management
„Ülemaailmsele avalike suhete eetikakoodeksile“.*

EESTI TEADLASTE EETIKAKOODEKS

Eesti teadlaste eetikakoodeksi kaaskiri

Eesti teadlaste eetikakoodeksi eesmärk on sõnastada ja teadvustada need üldised eetilised printsiibid, millest iga teadlane peab oma tegevuses juhinduma. Mitmetes eriteadustes on oma spetsiifilised eetikaküsimused, mida sinne üldisi põhimõtteid esitav koodeks ei puuduta. Käeolev koodeks peaks korraldama nii teadlaste omavahelisi suhteid kui ka suhteid ühiskonnaga, aidates teadlastel langetada moraalset hinnangut nii omaenda kui ka teiste teadlaste tegevusele. Siin fikseeritud põhimõtted peaksid olema aluseks noorte teadlaste eetilisel kasvatamisel. Eetikakoodeksi ülesanne on tuua esile teaduse moraalsed mõõtmed ja teadlaste sotsiaalne vastutus. Teadlaste isikliku vastutuse küsimus on muutunud eriti oluliseks seetõttu, et ühiskondlike institutsioonide areng ei suuda tänapäeval alati pidada sammu teaduse ja tehnika tormilise arenguga.

Eesti järgib paljude teiste Euroopa ja Ameerika Ühendriikide teadusinstituutide eeskujul, võttes vastu oma teadlaste eetikakoodeksi. Eetikakoodeksi koostamise on kogu maailmas tinginud äratundmine, et teaduse arenguks on vajalik usaldus. Teadlased peavad saama uskuda teiste teadlaste tulemusi. Ühiskond peab saama usaldada teadlaste ausust ja teadustulemuste tõepärasust. Paraku on see usaldus lõonud viimasel ajal kõikuma, sest paljudes maades on teadustöös ilmnunud tõsiseid eetilisi rikkumisi, mis seavad ohtu teaduse autoriteedi ja ühiskonna usalduse teadlaste vastu. Selleks, et ära hoida niisuguseid juhtumeid Eestis ning tagada ühiskonna usaldus teaduse vastu, on vajalik, et kõik teadlased mõistaksid eetilise käitumise tähtsust ja oma isiklikku vastutust ühiskonna suhtumise kujunemises teadusse.

Eesti teadlaste eetikakoodeks

1. Üldprintsibid

- 1.1. Teaduseetika aluseks on kogum väärtuspõhiseid norme ja printsiipe, mis määravad teadlase kõlbelise käitumise, tema kohustused ühiskonna ja ümbritseva keskkonna suhtes.
- 1.2. Teadlane juhindub oma uurimistöös *headest teadustavadest*, mille üldisi põhimõtteid esitab käesolev koodeks.
- 1.3. Teadlane seisab hea selle eest, et ühiskond väärtustaks teadust.
- 1.4. Teadlase kohus on aidata kaasa teadussaavutuste rakendamisele inimkonna hüvanguks, ökosüsteemi säilitamisele ja tugevdamisele ning loodusvarade säästlikule ja jätkusuutlikule kasutamisele.
- 1.5. Teadlase kohus on kaitsta teadusliku mõtte vabadust, taunida teadusloomingu tsenseerimist ning teadussuundade monopoliseerimist. Teadlane arvestab samas sellega, et mõnede teadustulemuste avaldamisele kehtivad piirangud.
- 1.6. Säilitades kriitilise meelega ja terve skepsise, peab teadlane aitama kujundada tõenduspõhiseid otsuseid ning astuma vastu tõestamata tulemuste ja ebateaduslike väidete kasutamisele ühiskonnale oluliste otsuste langetamisel.
- 1.7. Teadlase kohus on noorte uurijate ettevalmistamine. See ei piirdu üksnes teadustööks vajalike teadmiste ja oskuste arendamisega, vaid ka noortele kõlbelise eeskuju andmisega oma suhtumises teadusesse ja ühiskonda.
- 1.8. Teadlane vastutab moraalselt oma niisuguse tegevuse eest, mis võib oluliselt mõjutada kogu inimkonna, keskkonna, riigi või üksikute sotsiaalsete institutsioonide arengut.

2. Teadusloome

- 2.1. Teadlane juhindub oma uurimistöökavandamisel ja tegemisel kõige kõrgematest kutseala standarditest.
- 2.2. Teadusliku uurimistöökavandamisel igal etapil peab teadlane jääma ausaks.

Ta hoidub igat liiki pettusest, nagu näiteks andmete fabritseerimisest või võltsimisest, plagieerimisest, teiste teadlaste töö, andmete või protokollide saboteerimisest, konfidentsiaalsuse nõude eiramisest juhendaja või retsensendina.

- 2.3. Teadlane peab mõistma, et teadusloome on jätkuv protsess. Ta peab suhtuma kriitiliselt oma teadustöö tulemustesse ja olema valmis uute faktide valguses ümber hindama oma varasemaid saavutusi.
- 2.4. Teadlase kohus on jälgida, et tema tööst tekkinud intellektuaalne omand oleks piisavalt kaitstud.
- 2.5. Teadlase kohus on, kus vähegi võimalik, kindlustada, et tema uurimistöõ tulemusi kasutatakse ühiskonna ja keskkonna huvides
- 2.6. Teadusuuringud, kus uurimisobjektiks on inimesed, ei tohi olla vastuolus inimväärikusega ja põhiliste inimõigustega. Selliste uurin-gute puhul on oluline informeerida indiviide kavatsetava uuringu kõikidest aspektidest, saada nende vabatahtlik nõusolek uuringus osalemiseks (-informeeritud nõusolek-), töödelda ja hoida saadud personaalset informatsiooni konfidentsiaalselt ning kasutada seda üksnes uurimistöõ otstarbel.

3. Teadlaste kollegiaalsed suhted

- 3.1. Teadlane pöörab suurt tähelepanu loomingulise õhkkonna kujun-damisele kollektiivis ja suhtub kolleegidesse tolerantset, tervitades igati kolleegide edu.
- 3.2. Teadlane väärtustab teadusloomes kõrgelt kompetentsust ja profes-sionaalsust. Ta on valmis kritiseerima kolleegi ebakompetentsust või ebaprofessionaalsust, eriti kui see takistab või kahjustab teaduse ja ühiskonna arengut. Ent teiste teadlaste pädevuse võib kahtluse alla seada ainult argumenteeritud tõestuse põhjal.
- 3.3. Kriitikas, diskussioonis ja poleemikas lähtub teadlane võrdõigus-likkuse printsiibist ning faktide ja uurimistulemuste usaldatavusest. Teadlane ei tõlgenda fakte meelevaldselt ega omakasupüüdliselt.
- 3.4. Teadlane ei nõua kaastöötajatelt tema enda kohustustesse kuulu-vate ülesannete täitmist.

- 3.5. Juhina rakendab teadlane demokraatlikku juhtimisstiili.
- 3.6. Kollektiivsete projektide teadustulemuste publitseerimisel näidatakse autoritena kõik töös osalenud isikud ja vajadusel ka nende teaduslik panus. Teadustöö autorina ei saa näidata isikuid, kes selles otseselt ei osalenud, hoolimata nende ametipositsioonist.

4. Teadlane õpetaja ja õpilasena

- 4.1. Teadlane suhtub lugupidamisega niihästi oma õpetajatesse kui ka õpilastesse.
- 4.2. Teadlane innustab õpilaste iseseisvat tööd, sõltumatut ja kriitilist mõtlemist ning austab nende vaba arvamuse avaldamist.
- 4.3. Teadlane ei takista oma õpilaste suhtlemist teiste teadlaste ja teadusasutustega.
- 4.4. Teadlane hindab oma õpilasi objektiivselt, hoidudes neid halvustamast ja kritiseerimast.

5. Teadlane eksperdina

- 5.1. Teadlane esineb eksperdina ainult oma pädevuse piirides oma teadmiste ja kogemuste baasil.
- 5.2. Teadlane nõustub olema ekspert vaid siis, kui ta saab jääda erapooletuks.
- 5.3. Teadlane teostab iga ekspertiisi ausalt, erapooletult ja vastutustundega.
- 5.4. Teadlane lähtub ekspertiisi tehes võrdõiguslikkuse printsiibist. Igasugune diskrimineerimine rassilisel, rahvuslikul, poliitilisel või soolisel alusel on lubamatu.
- 5.5. Teadlane peab ekspertiisi tehes kinni konfidentsiaalsuse printsiibist.
- 5.6. Ekspertiisi käigus säilitab teadlane sõltumatuse ega allu tulemuste esitamisel ja lõppjäreldeste sõnastamisel survele.
- 5.7. Teadlaste ja teiste akadeemiliste isikute kohtadele valimisel peab teadlane eksperdina hindama kandidaate objektiivselt. Ta ei tohi

anda mingeid eeliseid oma õpilastele, koolkonna esindajatele või muul viisil talle lähedal seisvatele isikutele.

- 5.8. Väitekirja oponendina peab teadlane olema erapooletu. Isiklike huvide välistamiseks ei tohi oponendil olla väitekirja autoriga ühiseid publikatsioone.

6. Teadlane ja ühiskond

- 6.1. Teadlane väärtustab uute teadmiste loomist ja nende rakendamist ühiskonna ja keskkonna huvides. Edastatav teave peab olema usaldusväärne, teadlane väldib kontrollimata andmete esitamist faktidena.
- 6.2. Teadlane peab propageerima teadussaavutusi ning seisma vastu pseudoteaduslike teooriate ning väärarusaamade ja -kujutluste levikut.
- 6.3. Teadlane peab oma kohuseks avaldada teadustöö tulemusi ka populaarteaduslikus vormis.

TA ühiskonnasuhete komisjon

*Kinnitatud Eesti Teaduste Akadeemia üldkogus
18. detsembril 2002. a*

EESTI ÕPETAJAEETIKA KOODEKS

Eesti õpetaja eetikakoodeks on õpetajate vaheline kokkulepe, milles käsitletakse õpetajakutse kõlbelisi eelduseid ja juhiseid. Eetikakoodeks on õpetaja eneseanalüüsi vahend, mis aitab õpetajal teha kõlbelisi valikuid, et langetada otsuseid, ning hinnata kõlbeliselt nii enda kui teiste toimimist.

I Õpetajaetika koodeksi eeldused

Õpetaja juhindub ÜRO Inimõiguste ülddeklaratsioonist, Lapse õiguste konventsioonist, Eesti Vabariigi Põhiseadusest ja õpetajatööd reguleerivatest õigusaktidest.

Oma kutses on õpetaja pädev, juhindudes humanistlikust missioonist ja Eesti kultuuripärandist.

II Õpetaja eetilised väärtused

Väärikus

Väärikus tähendab, et kõikidel inimestel on võrdsed õigused, olenemata nende soost, päritolust, rahvusest, vanusest, usust, seksuaalsest orientatsioonist, vaadetest ja võimetest. Õpetaja on salliv inimeste erisuste, teiste kultuuride ning tavade suhtes.

Õpetaja austab oma partnereid ja toimib taktitundeliselt. Õpetaja märkab ahistamist ja sekkub selle tõkestamiseks. Tal on kohustus vastu hakata inimväärikust kahjustavatele muudatustele hariduselusel.

Ausus

Ausus on eelduseks usaldusele, seepärast peab õpetaja sõna ja vastutab oma sõnade eest. Õpetaja hoiab temale usaldatud saladusi. Erandlikult toimib õpetaja siis, kui saladuse hoidmine kahjustaks kolmandaid

isikuid. Õpetaja on aus ja heasoovlik ning soodustab probleemide avameelset arutlemist. Õpetaja taunib silmakirjalikkust ja väldib intriige ning ei kiida heaks kadedust ja kahjurõõmu. Õpetaja toetab ja motiveerib arukust ning tunnustab mõõdukust ja tasakaalu.

Õiglus

Õiglus tähendab võrdõiguslikkust ja diskrimineerimise vältimist. Õpetaja taotleb alati konfliktideõiglast lahendamist. Hindamisel objektiivne ja hinnangute andmisel on õpetaja erapooletu. Ta tõrjub vägivalda ja ükskõiksust. Õiglane kohtlemine õpetajatöös tähendab erinevuste tunnustamist ja võrdsustamise vältimist.

Iseseisvus

Õpetaja iseseisvus tähendab, et tal on õigus oma veendumustele ja väärtushinnangutele. Omaametis on õpetajal õigus keelduda täitmast neid korraldusi, mis on vastuolus õigusaktidega või tema veendumustega. Pedagoogilises protsessis on õpetajal õigus otsustada ja vastutada õppeprotsessi juhtimise ja tulemuslikkuse eest ning vastavalt sellele seada eesmärgid ja valida vahendeid nende eesmärkide saavutamiseks.

Õpetaja toetab isikliku arvamuse kujundamist ja julgeb oma veendumusi väljendada. Õpetaja seisab vastu mõttelodevusele ja pealiskaudsusele.

Õpetajal on õigus isikliku loomingu autorlusele ja selle kaitsele, ta tunnustab teiste loomingut ja juhindub autorluse õiguse headest tavadest.

III Õpetajaetika koodeksi juhised

Õpetaja

Õpetajal on õigus oma eraelule ja puhkusele. Tal on adekvaatne enesehinnang ja sisemine vajadus eneseanalüüsiks. Ta reflekteerib oma tegevust, talub kriitikat ja oskab sellele argumenteeritult vastata. Ta väljendab ennast arusaadavalt ja väldib teiste halvustamist. Õpetaja on empaatiline ja positiivse ellusuhtumisega. Õpetaja ise on elukestev õppija, kes täiendab pidevalt oma pädevust. Ta taotleb füüsilist ja vaimset, intellektuaalset ja emotsionaalset tasakaalu.

Õpetaja on koolikultuuri kujundaja ning positiivsete muutuste eestvedaja. Õpetaja hoolib kõigi õppijate füüsilise, vaimse ja sotsiaalse heaolueest. Koostöösuhtes taotleb õpetaja partnerlust.

Ränga kõlbelise eksimuse korral astub õpetaja oma ametist tagasi.

Õpetaja ja õppija

Õpetaja suhtub kõikidesse õpilastesse õiglaselt ja loob positiivse õhkkonna. Õpetaja innustab õppijat ning märkab ja tunnustab õpilase pingutusi.

Õpetaja toetab õppija kohustuste ja vastutuse tasakaalu leidmist.

Õpetaja arvestab õpilase isikupära ning püüab mõista tema tegutsemismotiive ja mõtteviisi. Ta oskab mõjutada õpilase arengut ning väärtushinnangute kujunemist, õpetaja kohtleb õpilase isikut ja eraelu taktitundeliselt. Ta teeb koostööd lapse vanemate või tema eest vastutavate täiskasvanutega.

Õpetaja ja kolleegid

Õpetaja on oma kolleegidega solidaarne – ta osaleb aktiivselt koostöös ning võimalusel toetab ja nõustab kolleege. Kui õpetaja märkab kolleegi tervislikust seisundist või pädevuse puudumisest tingitud ebaprofessio-

naalsust ning kui see kahjustab õpilase või kolleegide heaolu, siis peab ta sekkuma. Õpetaja on oma ametis lojaalne ning ei tee kunagi kriitilisi märkusi oma kolleegide kohta õpilaste ja lastevanemate juuresolekul. Ta aktsepteerib kolleegide loomingut.

Õpetaja ja ühiskond

Õpetaja on teadlik Eestis ja kogu maailmas toimuvatest protsessidest. Ta kujundab õppija valmisolekut elukestvaks õppeks ja toimetulekuks globaliseerivas ühiskonnas. Ta osaleb inimväärse ühiskonna kujundamises, panustab rahu taotlusse, edendab säästvat eluviisi ja loodushoidu, toetab rahvuslikke kultuuritraditsioone ja tunnustab teiste rahvaste kultuuripärandit.

Eesti õpetajal on kohustus taotleda ühiskonnalt tänapäevase õpikeskkonna ja õpilaste töötingimuste tagamist. Professionaalsel õpetajal on õigus õpetajakutse ja õpetajatöö väärilisele tunnustamisele ühiskonnas.

Õpetaja on missioonitundlik ja soodustab õnnelike inimeste kasvamist.

*Eesti Õpetajate Liit
Kinnitatud 28.mail 2005*

KAITSEVÄE EETIKA

Kaitseväe missioon on olla rahva teenistuses. Sellega kaasneb organisatsiooni liikmele suur moraalne vastutus. Kaitseväe sisemäärustiku teine peatükk käsitleb eetikat ja toob välja Kaitseväe põhiväärtused, mis koos käitumisreeglitega kujundavad meie organisatsioonikultuuri. Need väärtused lähtuvad varasematest kogemustest ja aja nõuetest. Nad aitavad inimesel organisatsiooni sees paremini orienteeruda ja oma käitumisega edendada ühtekuuluvust ning pühendumist Kaitseväe missioonile.

Kaitseväe põhiväärtused on ausus, vaprus, asjatundlikkus, ustavus, koostöövalmidus ja avatus. Aitamaks teil paremini mõista, defineerime ja selgitame neid allpool:

Ausus

Mõiste

Ausus on julgus rääkida tõtt ja järgida kehtivaid reegleid.

Selgitus

- Ma räägin tõtt ega peta
- Järgin kehtivaid reegleid ja õigusnorme
- Olen taktitundeline ja objektiivne
- Olen õiglane ega kuritarvita usaldust
- Tunnistan, kui olen teinud midagi valesti, ja julgen muuta oma ekslikku otsust

Ustavus

Mõiste

Ustavus on lojaalsus oma riigile, Kaitseväele ja oma kaaslastele.

Selgitus

- Olen truu Eestile
- Olen kindel juhina ja oma juhtidele
- Olen usaldusväärne oma teenistuskaaslastele

- Ma talun tingimusi, mida pole võimalik muuta ja ei kritiseeri põhjendamatult
- Käitumisel arvestan kaitseväe traditsioone

Asjatundlikkus

Mõiste

Asjatundlikkus ehk professionaalsus on ülesandele vastav teadmiste ning oskuste kooslus, mis tagab tegevuse tõhususe.

Selgitus

- Tunnen hästi oma eriala ja selle osa riigikaitse tervikus
- Oskan oma teadmisi kasutada õigel ajal ja õiges kohas
- Olen distsiplineeritud ja kohusetundlik
- Olen algatusvõimeline ning täiendan ennast järjekindlalt
- Otsuste tegemisel kaalun kõiki asjaolusid, et otsus oleks objektiivne

Vaprus

Mõiste

Vaprus on ülesande täitmisel teadlikult riskide võtmine ja hirmude ületamine.

Selgitus

- Olen valmis minema lahingusse, võtma riske ja vastasele vastu seisma
- Vajadusel tegutsen äärmuslikes tingimustes, et saavutada eesmärk
- Kaitsen nõrgemaid ja astun vastu ebaõiglusele
- Ületan oma hirmud
- Julgustan kaasvõitlejaid

Koostöövalmidus

Mõiste

Koostöövalmidus on positiivne hoiak ja valmisolek koos tegutsemiseks ühise eesmärgi nimel.

Selgitus

- Väärtustan meeskonnatööd, olen kaaslaste suhtes tähelepanelik ja abivalmis
- Annan alati oma panuse ühise eesmärgi saavutamiseks
- Loon usaldusliku õhkkonna ja hoian kõrget moraali
- Väärtustan enda ja teiste aega ning hindan koostööpartnerite panust
- Kaalun oma sõnu ja otsuseid põhjalikult ning hindan enne nende võimalikke tagajärgi

Avatus

Mõiste

Avatus on valmidus suhelda, võimekus hinnata ja omaks võtta erinevaid ideid, seisukohti, lahendusi ning kohandada oma käitumist vastavalt.

Selgitus

- Olen vastuvõtlik ja ei tõrgu uutele ideedele põhjendamatult vastu
- Suhtun erinevustesse lugupidavalt
- Toetan informatsiooni mitmesuunalist liikumist, olen suhtlemisaldis ja oma pädevuse piires valmis Kaitseväge esindama
- Tean, et on informatsiooni, mida tuleb kaitsta ja hoian mulle usaldatud saladusi
- Austan inimväärikust. Suhtun iseendasse ja teistesse austusega

Kaitseväge põhiväärtused on loetletud Kaitseväge sisemäärustikus, mille on kinnitanud Kaitseväge juhataja 05.04.2013 käskkirjaga nr 95.

RAVIMITOOTJATE LIIDU KOODEKS RETSEPTIRAVIMITE MÜÜGIEDENDUSE JA TERVISHOIUTÖÖTAJATEGA KOOSTÖÖ KOHTA

Sissejuhatus

Ravimitootjate Liidu koodeks retseptiravimite müügiedenduse ja tervishoiutöötajatega koostöö kohta põhineb EFPIA koodeksil retseptiravimite müügiedenduse ja tervishoiutöötajatega koostöö kohta, mis on EFPIA juhatusel poolt vastu võetud 05.10.2007.

Euroopa Ravimitootjate Föderatsioon ja Liidud (*European Federation of Pharmaceutical Industries and Associations* – „EFPIA“) on Euroopa ravimitööstuse esindusorgan. Selle liikmeteks on Euroopa 30 riigi rahvuslikud ravimitootjate ühendused ja üle 40 juhtiva ravimitööstusettevõtte. EFPIA esmane ülesanne on Euroopa ravimitööstuse tehnoloogilise ja majandusliku arengu edendamine ning kogu maailmas inimeste tervist parandavate ravimite turule toomisele kaasaaitamine.

Ravimitootjate Liit (edaspidi RTL) on mittetulundusühing, mis esindab Eestis tegutsevaid uurimistööl põhinevaid originaalravimite tootjaid ja geneerilisi ravimeid tootvaid ravimifirmasid, kelle toodang on mõeldud müügiks retsepti alusel või professionaalsete tervishoiutöötajate kontrolli all ning kes lähtuvad oma töös eetilistest printsiipidest.

EFPIA ja selle liikmed on teadlikud ravimite kohta täpse, erapooletu ja objektiivse informatsiooni esitamise tähtsusest, mis võimaldaks teha ratsionaalseid otsuseid nende kasutamise osas. Seda silmas pidades on EFPIA vastu võtnud „EFPIA koodeksi retseptiravimite müügiedenduse ja tervishoiutöötajatega koostöö kohta“ („EFPIA Koodeks“).¹

¹ Euroopa ravimitööstuse initsiatiivil 1991. aastal vastuvõetud EFPIA Koodeks jõustus 1. jaanuaril 1992. 31. märtsil 1992 võttis Euroopa Ühenduste Nõukogu vastu nõukogu direktiivi 92/28/EMÜ, mis reguleerib inimestervishoiu kasutatavate ravimite reklaamimist Euroopa Ühenduse liikmesriikides. Seetõttu kohandati EFPIA Koodeksit 1992. aastal, et viia see täielikult vastavusse direktiiviga 92/28/EMÜ. EFPIA Koodeksi parandatud redaktsioon jõustus 1. jaanuaril 1993. Novembris 2001 asendati nõukogu direktiiv 92/28/EMÜ nõukogu direktiiviga 2001/83/EÜ, mida 2004. aastal parandati nõukogu direktiiviga 2004/27/EÜ. EFPIA Koodeks vaadati täienda-

EFPIA Koodeks kajastab nõudeid, mis on esitatud nõukogu direktiivis 2001/83/EÜ (parandatud kujul) inimtervishoius kasutatavate ravimite kohta („**Direktiiv**“). EFPIA Koodeks sobitub Direktiiviga kehtestatud üldisesse raamistikku, mis tunnustab isereguleerivate organite rolli ravimite reklaami vabatahtlikul kontrollimisel ning selliste organite poole pöördumist kaebuste tekkimisel.

RTL pooldab ravimitootjate vahelist konkurentsi. RTL Koodeks ei ole mõeldud ravimite müügiedenduse piiramiseks tervishoiutöötajatele ega nendega koostöö kitsendamiseks viisil, mis kahjustab ausat konkurentsi. Selle asemel püüab koodeks tagada, et ravimitootjad teeksid sellist müügiedendust ja koostööd ausal viisil, vältides eksitavat tegevust ja võimalikku huvide konflikti tervishoiutöötajatega, ning vastavuses kohaldatavate õigusnormidega. Seega on RTL Koodeksi sihiks soodustada keskkonda, kus üldsus saab olla kindel, et valikud nende ravimite suhtes tehakse iga toote omadustest ja patsientide ravivajadustest lähtudes.

RTL koodeksi reguleerimisala

RTL Koodeks reguleerib ravimite müügiedendust tervishoiutöötajatele ning koostööd tervishoiutöötajate ja ravimitootjate vahel. RTL Koodeks kehtib RTL liikmesfirmadele, nende tütarettevõtetele ja EFPIA

valt läbi 2004. aastal, et vastu võtta erinevad parandused ja viia koodeks täielikult vastavusse direktiiviga 2001/83/EÜ parandatud kujul. EFPIA Koodeksi nimetatud parandatud redaktsiooni võttis EFPIA vastu 19. novembril 2004 ja see jõustus jaanuaris 2006. 2006. aasta lõpul ja 2007. aasta algul vaadati EFPIA Koodeks täiendavalt läbi, et võtta vastu erinevad parandused ja käsitleda üldkogu tõstatatud täiendavaid teemasid. EFPIA Koodeksi selle parandatud redaktsiooni võttis EFPIA juhatus vastu 28.09.2007 [kirjaliku kinnitamise kuupäev] jõustumisega hiljemalt 1. juulil 2008 (olenevalt rahvusliku ülevõtmise kuupäevadest) („rakenduskuupäev“). Tunnustades, et 2007. aasta redaktsioon paneb ettevõtetele teatud kohustused, mille täielik rakendamine võib nõuda aega, sisaldab EFPIA Koodeks järgmistes punktides allmärgusi ettevõtetele juhiste andmiseks EFPIA Koodeksist tulenevate kohustuste osas üleminekuperioodil: (a) 9.08.g) ja (b) 15.02. Üldiselt peaksid ettevõtted kohaldatavad sätted lisama oma lepingutesse tervishoiutöötajatega või avaldama täiendavalt EFPIA Koodeksiga nõutavad andmed alates rakenduskuupäevast, kuid ettevõtetele soovitatakse selliseid meetmeid rakendada juba enne rakenduskuupäeva.

liikmesfirmade või nende tütarettevõtete sidusettevõtetele, kui sellised sidusettevõtted on nõustunud, et EFPIA Koodeks on neile kohustuslik („**liikmesfirmad**“).

Liikmesfirmad vastutavad ka asjakohaste kohaldatavate koodeksitega (määratletud allpool) pealepandud kohustuste eest, isegi kui nad volitavad teisi osapooli (nt lepingulist müügipersonali, konsultante, turu-uuringufirmasid, reklaamibüroosid) endi nimel kavandama, rakendama või teostama kohaldatava koodeksiga (määratletud allpool) reguleeritavaid tegevusi. Lisaks astuvad liikmesfirmad mõistlikke samme, tagamaks, et teised osapooled, keda nad volitavad kavandama, rakendama või teostama kohaldatava koodeksiga (määratletud allpool) reguleeritavaid tegevusi, kuid kes ei tegutse liikmesfirma nimel (nt ühissetvõtted, litsentsiomani-kud), täidavad kohaldatavaid koodekseid (määratletud allpool).

„**Müügiedendus/reklaam**“ RTL Koodeksis kasutatud tähenduses hõlmab kõiki liikmesfirma poolt või tema volitusel ettevõtetud, korraldatud või spondeeritud tegevusi, mis edendavad tema ravimi(te) väljakirjutamist, tarnimist, müüki, manustamist, soovitamist või tarbimist. „**Ravimid**“ RTL Koodeksis kasutatud tähenduses on Direktiivi artikli 1 määratluse järgi: (a) aine² või aine kombinatsioon, mis on ette nähtud inimeste haiguste raviks või nende ärahoidmiseks või (b) aine või ainekombinatsioon, mida võib manustada inimestele elutalitluse taastamiseks, korrigeerimiseks või muutmiseks farmakoloogilise, immunoloogilise või metaboolse toime kaudu või meditsiiniliseks diagnoosimiseks. RTL Koodeks reguleerib müügiedendustegevust ja -teavitust, mis on suunatud meditsiini, hambaravi, farmaatsia või õenduse kutseala esindajatele või muudele isikutele, kes oma kutsetegevuse käigus võivad välja kirjutada, osta, tarnida või manustada ravimeid (igaüks eraldi „**tervishoiuotõtaja**“), ja koostööd nendega.

² „Aine“ on Direktiivi artiklis 1 määratletud kui: Mis tahes aine olenemata selle päritolust, mis võib olla (a) inimpäritolu (nt inimveri ja inimverepreparaadid), (b) loomne päritolu (nt mikroorganismid, terved loomad, elundite osad, loomsed eritised, toksiidid, ekstraktid, verepreparaadid), (c) taimne päritolu (nt mikroorganismid, taimed, taimeosad, taimsed eritised, ekstraktid) või (d) keemiline päritolu (nt elemendid, looduslikult esinevad keemilised materjalid ning keemilise muundamise või sünteesi teel saadud keemiatooted).

RTL Koodeks hõlmab kõiki müügiedenduse meetodeid, sealhulgas, kuid mitte ainult, suuline ja kirjalik müügiedendustegevus ja -teavitus, reklaam trükimeedias, otsepostitus, ravimiesitlejate tegevus (määratletud punktis 17.01), interneti ja muude elektrooniliste sidekanalite kasutamine, audio-visuaalsete süsteemide (filmide, videosalvestuste, andmetalletusteenuste jms) kasutamine ning näidiste andmine, kingituste tegemine ja võõrustamine.

RTL Koodeks reguleerib ka liikmesfirmade ja tervishoiutöötajate vahelist koostööd, sealhulgas, kuid mitte ainult, uuringute või lepinguliste meetmete valdkonnas (sealhulgas kliiniliste uuringute teatud aspektid, ravisse mittesekkuvad ehk mitteinterventsionaalsed uurin-gud (*non-interventional studies*) ja konsultatsioon ning nõuandva kogu meetmed (*advisory board arrangements*)). Liikmesfirmade ja patsiendi-organisatsioonide vahelist koostööd reguleerib RTL tegevuskoodeks ravimitootjate ja patsiendiorganisatsioonide vaheliste suhete kohta ning RTL koodeks retseptiravimite müügiedenduse ja tervishoiutöötajatega koostöö kohta nõuab nende eeskirjade täitmist.

RTL Koodeksi eesmärgiks ei ole piirata ega reguleerida meditsiinilise, teadusliku ja faktilise teabe esitamist, millel puudub müügiedenduslik iseloom; samuti ei ole selle eesmärgiks piirata ega reguleerida üldsusele suunatud tegevusi, mis on seotud üksnes käsimüügiravimitega.

RTL Koodeks ei reguleeri järgmist:

- ravimite markeerimine ja infolehed, mille kohta kehtivad Direktiivi V jaotise sätted;
- teatava ravimiga seotud konkreetsele küsimusele vastamiseks vajalik kirjavahetus, millele võidakse lisada materjale, millel puudub müügi-edenduslik iseloom;
- faktilised andmed ja võrdlusmaterjalid, mis on seotud näiteks pakendi muutuste, ravimi üldiste ettevaatusabinõude hulka kuuluvate kõrval-toime hoiatuste, kaubakataloogide ja hinnakirjadega, tingimusel et need ei sisalda väiteid ravimi omaduste kohta;
- inimeste tervist või haigusi käsitlevad andmed, millel puudub müügi-edenduslik iseloom;
- üksnes käsimüügiravimitega seotud tegevused või
- mitte-müügiedenduslik üldine teave ettevõtete kohta (näiteks investo-ritele või praegustele/tulevastele töötajatele suunatud teave), sealhulgas

finantsandmed, uurimis- ja arendusprogrammide kirjeldused ning arutelud ettevõtet ja selle tooteid mõjutavate regulatiivsete arengute üle.

RTL Koodeksile on lisatud: Lisa A „**Tervishoiutöötajatele, patsientidele ja üldsusele EL-is kättesaadavate interneti veebilehtede juhend**“, mis annab liikmesühendustele ja –firmadele juhised retseptiravimite alast teavet sisaldavate veebilehtede sisu kohta ja Lisa B „**Sponsorluse taotluse vorm ravimitootja ettevõttele**“, vormid 1 ja 2 ning Lisa C „**Tervishoiutöötajatele ja apteekritele ning tervishoiuteenuse osutajatele kas otseselt või kaudselt makstavate tasude metoodika**“ ja Lisa C1 „**Andmete avalikustamise vorm**“.

Koodeksite kohaldatavus

RTL Koodeks põhineb miinimumstandarditel, mida EFPIA loeb kohaldamisele kuuluvaks. Liikmesühendused peavad vastavate siseriiklike õigusnormidega kooskõlas miinimumina vastu võtma rahvuslike koodeksite sätteid, mis on vähemalt sama ranged kui EFPIA Koodeksi sätteid.

Euroopas toimuv müügiarendus ja koostöö peavad olema vastavuses kohaldatavate õigusnormidega. „Euroopa“ EFPIA Koodeksis kasutatud tähenduses hõlmab riike, kus kehtivad EFPIA liikmesühenduste tegevuskoodeksid. Lisaks peavad Euroopas toimuv müügiarendus ja koostöö olema vastavuses iga järgmise „kohaldatava koodeksiga“:

(a) (i) Euroopas asuva ettevõtte poolt või nimel ettevõetud, spondeeritud või korraldatud müügiarenduse või koostöö puhul ettevõtte asukohariigi liikmesühenduse rahvuslik koodeks või (ii) väljaspool Euroopat asuva ettevõtte poolt või nimel ettevõetud, spondeeritud või korraldatud müügiarenduse või koostöö puhul EFPIA Koodeks ja

(b) müügiarenduse või koostöö toimumiskoha riigi liikmesühenduse rahvuslik koodeks.

Vastuolu puhul ülalnimetatud kohaldatavate koodeksite sätete vahel kehtivad piiravamad sätteid (kui punkt 0 ei näe ette teisiti). Kahtluse välistamiseks tähendab termin „ettevõtte“ käesolevas EFPIA Koodeksis kasutatud

tähenduses iga juriidilist isikut, kes korraldab või spondeerib kohaldatava koodeksiga reguleeritavat müügiedendust või teeb tervishoiutöötajatega koostööd, mis toimub Euroopas, olenemata sellest, kas juriidiline isik on emattevõtte (nt äriettevõtte peakontor või kontrolliv ettevõtte), tütarettevõtte või muu ettevõtte- või organisatsioonivorm.

Liikmesfirmad peavad täitma kõiki kohaldatavaid koodekseid ning kõiki õigusnorme, millele nad alluvad. Kõik ettevõtted, mis on EFPIA liikmed, peavad kas (i) olema liikmesühenduse liikmed igal maal, kus nad korraldavad EFPIA Koodeksiga reguleeritavaid tegevusi (kas otse või vastava tütarettevõtte kaudu) või (ii) iga sellise liikmesühendusega kirjalikult kokku leppima, et sellise liikmesühenduse koodeks (koos kohaldatavate sanktsioonidega, mida võidakse selle alusel määrata) on talle (või tema vastavale tütarettevõttele) kohustuslik.

RTL koodeksi täitmise hõlbustamiseks kehtestab RTL kohased protseduurid, tagamaks, et iga tema liikmesfirma täidab selle liikmesühenduse rahvusliku koodeksi nõudeid ja iga muu liikmesühenduse rahvuslikku koodeksit, mis võib olla tema tegevusele kohaldatav, isegi kui firma ei kuulu teise liikmesühendusse. RTL koodeksi täitmise tagamiseks kohaste protseduuride kehtestamiseks on RTL kohustatud muuhulgas sisse viima sobivad kaebuste protseduurid ja sanktsioonid oma vastavate koodeksite rikkumise eest. Lisaks tuleb kõigist rahvusvahelistest üritustest (nagu määratletud EFPIA Koodeksi punktis 9.02) teavitada vastavat kohalikku tütarettevõtet või konsulteerida kohalikul tasemel.

Järgitud on nii EFPIA Koodeksi sätete mõtet kui ka välist vormi.

RTL koodeksi sätted

Artikkel 1 Müügiluba

- 1.01. Ravimit ei tohi reklaamida enne, kui on saadud selle müügiks või tarnimiseks vajalik luba, ega selle kinnitamata näidustustel.
- 1.02. Reklaam peab olema kooskõlas vastava ravimi omaduste kokkuvõttes esitatud andmetega.

Artikkel 2

Avalikustamisele kuuluv teave

- 2.01. Lähtudes kohaldatavatest siseriiklikest õigusnormidest, peavad kõik reklaammaterjalid sisaldama selgelt ja loetavalt järgmist teavet:
- a) ravimi omaduste kokkuvõttele vastav oluline teave, milles on esitatud sellise olulise teabe koostamise või viimase muutmise kuupäev;
 - b) ravimi tarneklassifikatsioon
- 2.02. Kui reklaam on mõeldud ainult meelepidamiseks, ei ole, olenevalt siseriiklikest õigusnormidest, ülaltoodud punkti 0 nõudeid vaja järgida eeldusel, et reklaam sisaldab ainult ravimi nimetust või olemasolu korral selle rahvusvahelist mittekaubanduslikku nime-tust või kaubamärki. Vastavalt Ravimiseaduses esitatud nõuetele ravimireklaamile, ei ole reklaam meenutuseks Eestis lubatud.

Artikkel 3

Reklaam ja selle tõendatavus

- 3.01. Reklaam peab olema täpne, tasakaalustatud, õiglane, objektiivne ja piisavalt täielik, et selle saajal oleks võimalik kujundada kõnealuse ravimi terapeutilise väärtuse kohta oma arvamus. See peab põhinema kogu asjakohase tõendusmaterjali kaasajastatud analüüsil ning nimetatud tõendeid selgelt kajastama. See ei tohi olla eksitav moonutamise, liialdamise, ebakohase rõhuasetuse või väljajätmise tõttu ega mingil muul viisil.
- 3.02. Reklaam peab olema tõendatav ning tõendusandmed tuleb tervishoiutöötajatele nende põhjendatud nõudmisel viivitusega esitada. Eriti müügiesenduslikud väited kõrvaltoimete kohta peavad kajastama olemasolevaid tõendeid ja olema tõendatavad kliiniliste kogemustega. Tõendamise nõue ei kehti siiski müügiolos kinnitatu kehtivuse kohta.
- 3.03. Reklaam peab soodustama ravimite mõistlikku kasutamist, esitledes neid objektiivselt ja ilma nende omadusi liialdamata. Ei tohi

esitada vihjeid ravimi või toimeaine erilise väärtuse, kvaliteedi või omaduse kohta, kui seda ei saa tõendada.

- 3.04. Kui reklaam viitab avaldatud uuringutele, tuleb esitada selged viited algallikale.
- 3.05. Kõik erinevate ravimite võrdlused peavad põhinema ravimite asjakohastel ja võrreldavatel aspektidel. Võrdlev reklaam ei tohi olla eksitav ega halvustav.
- 3.06. Kõik reklaammaterjalis sisalduvad kujunduselemendid, sealhulgas graafikud, illustratsioonid, fotod ja tabelid, mis on võetud avaldatud uuringutest, peavad:
 - a) selgelt ära näitama kujunduselementide täpse(d) allika(d);
 - b) olema esitatud tõetruult; või kui nende kohandamine või muutmine on vajalik kohaldatava(te) koodeksi(te) järgimiseks, peab olema selgelt öeldud, et kujunduselementi on kohandatud ja/või muudetud.

Eriti tuleb tagada, et reklaammaterjalis sisalduvad kujunduselemendid ei oleks eksitavad ravimi eripära osas (näiteks, kas see sobib lastel kasutamiseks) ega esitaks eksitavaid väiteid või võrdlusi (näiteks kasutades mittetäielikke või statistiliselt ebaolulisi andmeid või erandlikke mõõteskaalasid).

- 3.07. Sõna „**ohutu**“ ei tohi ravimi kirjeldamiseks kunagi kasutada ilma põhjenduseta.
- 3.08. Sõna „**uus**“ ei tohi kasutada toote ega esitlusviisi kirjeldamiseks, kui see on olnud üldiselt kättesaadav, ega terapeutilise näidustuse kohta, kui seda on reklaamitud üle ühe aasta.
- 3.09. Ei tohi väita, et tootel puuduvad kõrvaltoimed, toksilised või ravim-sõltuvuse tekkimise ohud.

Artikkel 4

Tsitaatide kasutamine reklaamis

- 4.01. Tsitaadid meditsiini- ja teaduslikust kirjandusest või isiklikust teabevahetusest peavad olema esitatud tõetruult (või kui nende kohandamine või muutmine on vajalik kohaldatava(te) koodeksi(te)

järgimiseks, peab olema selgelt öeldud, et tsitaati on kohandatud ja/või muudetud) ning peab olema viidatud täpsetele allikatele.

Artikkel 5 Reklaami vastuvõetavus

- 5.01. Ettevõtted peavad alati järgima kõrgeid eetilisi standardeid. Reklaam: (a) ei tohi kunagi diskrediteerida aga vähendada usaldust ravimitööstuse vastu; (b) peab olema laadilt ravimite eripära ja reklaami vastuvõtja(te) professionaalset staatust tunnustav ja (c) ei tohi põhjustada solvanguid.

Artikkel 6 Reklaami levitamine

- 6.01. Reklaam peaks olema suunatud üksnes neile, kelle puhul on võimalik põhjendatult eeldada, et konkreetne informatsioon on neile vajalik või nad on sellest huvitatud.
- 6.02. Meililiste tuleb hoida ajakohasena. Tervishoiutöötaja nõudmisel tuleb ta reklaami meililistist eemaldada.
- 6.03. Olenevalt kohaldatavatest siseriiklikest õigusnormidest on fakside, e-kirjade, automaatsete helistamissüsteemide, tekstisõnumite ja muude elektrooniliste andmeedastusviiside kasutamine reklaamiks keelatud, välja arvatud juhul, kui saaja on selleks eelnevalt nõusoleku andnud või selleks soovi avaldanud.

Artikkel 7 Reklaami läbipaistvus

- 7.01. Reklaam ei tohi olla varjatud.
- 7.02. Kliinilised hinnangud (*clinical assessments*), turustamisjärgse järelevalve (*post-marketing surveillance*) ja kogemuslikud programmid

(*experience programmes*) ning loasaamisele järgnevad uuringud (*post-authorization studies*), sealhulgas tagasiulatuvad uuringud, ei tohi olla varjatud reklaamiks. Sellistel hinnangutel, programmidel ja uuringutel peab olema eelkõige teaduslik või hariv eesmärk.

- 7.03. Kui ettevõtte ostab, tellib või muul viisil korraldab reklaammaterjali avaldamist ajalehtedes ja ajakirjades, ei tohi selline reklaammaterjal sarnaneda sõltumatu ajakirjandusliku materjaliga.
- 7.04. Ettevõtte poolt spondeeritud materjali juures ravimite ja nende kasutamise kohta, olenemata, kas materjal on müügievendusliku iseloomuga või mitte, peab olema selgelt näidatud spondeeriva ettevõtte nimi.
- 7.05. Tootjate poolt tehtud ja/või toetatud trükistel peab olema selle valmimise kuupäev ning selgelt ja eristatavalt kirjas sponsoreeriva firma nimi.

Artikkel 8

Nõustamiskeeld isiklikes meditsiinilistes küsimustes

- 8.01. Kui üksikisikud soovivad nõustamist isiklikes meditsiinilistes küsimustes, tuleb küsijal soovitada pöörduda tervishoiutöötaja poole.

Artikkel 9

Üritused ja külalislahkus

- 9.01. Kõik müügievenduslikud, teaduslikud või erialased koosolekud, kongressid, konverentsid, sümposionid ja muud taolised üritused (sealhulgas, kuid mitte ainult, nõuandva kogu koosolekud, teadus- ja tootmisasutuste külastused, kliiniliste ja mitteinterventsionaalsete uuringute planeerimis-, koolitus- ja uurimiskoosolekud) (igapäev eraldi „**üritus**“), mis on korraldatud või spondeeritud ettevõtte poolt või nimel, peavad toimuma „sobivas“ kohas, mis toetab ürituse peamist eesmärki. RTL peab antud kontekstis „sobivaks“ kohta, kus on olemas konverentsiruumid.
- 9.02. Ükski ettevõtte ei tohi korraldada ega spondeerida üritust, mis toimub väljaspool tema asukohamaad, välja arvatud juhul, kui:

- a) enamik kutsutuid on väljastpoolt tema asukohamaad ning enamiku kutsutute päritolumaad arvestades on logistiliselt mõistlikum korraldada üritus teisel maal või
 - b) ürituse eesmärgiks või sisuks olevate vastavate ressursside või eriteadmiste asukohta arvestades on logistiliselt mõistlikum korraldada üritus teisel maal („rahvusvaheline üritus“).
- 9.03. Messistendidel esitatav või rahvusvahelistel üritustel osalejatele jagatav müügiedenduslik informatsioon võib, kui see ei ole kohalike õigusnormidega keelatud või muul viisil reguleeritud, viidata ravimitele (või kasutusalale), mis ei ole registreeritud ürituse toimumisriigis või on registreeritud teistsugustel tingimustel, eeldusel et (i) sellisele reklaammaterjalile (välja arvatud reklaamkingitused) on lisatud teave, mis näitab, millistes riikides on ravim registreeritud, ja selgitab, et ravim või kasutusala ei ole kohalikult registreeritud, ning (ii) sellisele reklaammaterjalile, mis viitab ravimi registreerinud riigis või riikides lubatud väljakirjutamist puudutavale teabele (näidustused, hoiatused jne), peab olema lisatud selgitus, mis näitab, et registreerimistingimused erinevad riigiti. Eestis on registreerimata näidustuste promotsioon keelatud ka rahvusvaheliste ürituste raames.
- 9.04. Üritustega seoses osutatav külalislahkus peab piirduma söidu, einete, majutuse ja registreerimistasudega. Meelelahutuse pakkumine (nt spordi-, kultuuri ja vabaajaürituste) spondeerimine või korraldamine nii eraldiseisvana kui muu mistahes ürituse osana ei ole lubatud.
- 9.05. Külalislahkust tohib osutada ainult isikutele, kes osalevad üritustel ametialaselt.
- 9.06. Kõik tervishoiutöötajatele pakutava külalislahkuse vormid peavad olema „mõistliku“ tasemega ja rangelt piiratud ürituse peamise eesmärgiga. Üldreeglina ei tohi osutatav külalislahkus ületada määra, mida tervishoiutöötajad ise oleksid valmis maksuma. Toitlustamise pakkumine tervishoiutöötajatele on lubatud tingimusel, et ühe toidukorra maksumus Eestis ei ületa rahalist piirmäära 80 eurot koos käibemaksuga inimese kohta. Väljaspool Eestit lähtutakse toitlustamisel sihtkohariigis kehtestatud piirmääradest.

- 9.07. Ettevõtted peaksid vältima kohti, mis on „tuntud“ oma meelelahutusvõimaluste poolest või on „ekstravagantsed“.
- 9.08. Alljärgnevalt annab RTL juhised sõna „**mõistlik**“, käesolevas artiklis kasutatud tähenduse mõistmiseks ning väljendite „**sobivad**“, „**tuntud**“ ja „**ekstravagantsed**“ kohad punktides 9.01 ja 9.07 kasutatud tähenduse mõistmiseks. „**Mõistlik**“ on pakutav külalislahkus juhul, kui selle maksumus jääb piiridesse, mida kutsutu ise oleks nõus keskmiselt tasuma. „**Sobiva**“ koha eelduseks on konverentsiruumide olemasolu ning on oluline, et ei tuldaks koha pärast ja ei kasutataks meelelahutusvõimalusi (kui ka kohal on sellised lisaväärused iseenesest olemas). Kuna Eestis on enamik konverentsikohti ühel või teisel moel ka meelelahutuskohtadena „**tuntud**“, siis tuleb arvestada, et koht iseenesest ei tohi olla üritusele tulemise ajendiks. „**Ekstravagantseks**“ määratleb käesolev koodeks koha, mis on oma erilisusega üritusele tulemise põhjuseks. Ettevõtted peavad RTL koodeksi suhtes täitma kõiki käesoleva punkti 9.07 alusel antud asjakohaseid juhiseid.

Artikkel 10

Kingitused ning teabe- ja õppematerjalid ja muud meditsiiniliseks kasutamiseks mõeldud esemed

- 10.01. Igasugune kingituste, rahaliste või mitterahaliste hüvitiste (näiteks meelelahutusürituste pileteid, reisirid, kinkekaardid, kirjatarbed, märkmepaberid jms) andmine või pakkumine on keelatud.
- 10.02. Teabe- või õppematerjalide ning meditsiiniliseks kasutamiseks mõeldud esemete jagamine on lubatud, kui see on:
- (i) „odav“;
 - (ii) otseselt seotud arsti- või apteegi tegevusega;
 - (iii) otseselt vajalik patsientide raviks.
- Meditsiiniliseks kasutamiseks mõeldud esemeid, mis on otseselt suunatud tervishoiutöötajate harimiseks ja patsientide raviks, võib anda juhul, kui need on „odavad“ ja ei mõjuta esemete saaja igapäevaseid ettevõtlustavasid.

- 10.03. Teabe- või õppematerjalide ning meditsiiniliseks kasutamiseks mõeldud esemete väärtuse „odav“ määratlemisel lähtub RTL koodeks Ravimiseadusest tulenevast nõudest, mille kohaselt peab ese jääma 6,40 euro piiresse ja olema tööga seotud, kusjuures aastal 2013 toodetud esemeid tohib ära jagada üleminekuperioodi lõpuni kuni 1. juuli 2014.
- 10.04. Ettevõtted peavad RTL koodeksi suhtes täitma kõiki artikli 10 alusel antud asjakohaseid juhiseid.

Artikkel 11

Tervishoidu või uuringuid toetavad annetused ja abirahad

- 11.01. Annetused, abirahad ja mitterahalised hüvitised asutustele, organisatsioonidele või ühendustele, kuhu kuuluvad tervishoiutöötajad ja/või mis osutavad tervishoiuteenuseid või teevad uuringuid (mis ei ole Koodeksiga või tegevuskoodeksiga ravimitootjate ja patsiendiorganisatsioonide vaheliste suhete kohta muul viisil reguleeritud), on lubatud ainult juhul, kui: (i) need tehakse tervishoiu või uuringute toetamise eesmärgil; (ii) annetaja/toetaja dokumenteerib need ja peab nende üle arvestust ning (iii) need ei tekita sundust soovitada, välja kirjutada, osta, tarnida, müüa ega manustada teatud ravimeid. Annetused ja abirahad üksikutele tervishoiutöötajatele ei ole selle punkti kohaselt lubatud. Ettevõtte sponsorlust tervishoiutöötajatele rahvusvahelistel üritustel osalemiseks käsitleb artikkel 13. Vastavalt Ravimiseaduses sätestatule esitab ravimi müügiloa hoidja iga kalendriaasta 1. veebruariks Ravimiametile ravimireklaami aruande eelmisel aastal proviisoritele, farmatseutidele ja arstidele ning nende ühendustele arstiteaduslikel või farmaatsiaalastel üritustel osalemiseks või nimetatud ürituste korraldamiseks antud toetuste ning korraldatud ürituste, patsientide teavitussyrituste, jagatud raviminäidiste ning allahindluste kohta. Ravimi müügiloa hoidja esitatud ravimireklaami aruanne on avalik teave.

Artikkel 12

Teenustasud ja tasude avalikustamine

- 12.01. Ettevõtete ning tervishoiutöötajate asutuste, organisatsioonide või ühenduste vahelised lepingud, mille alusel sellised asutused, organisatsioonid või ühendused osutavad ettevõtetele mistahes liiki teenuseid (või mistahes muud liiki rahastamist, mis ei ole reguleeritud artikliga 11 või muul viisil Koodeksiga reguleeritud) on lubatud ainult tingimusel, et sellised teenused (või muu rahastamine): (i) osutatakse tervishoiu või uuringute toetamise eesmärgil ja (ii) ei tekita sundust soovitada, välja kirjutada, osta, tarnida, müüa ega manustada konkreetseid ravimeid.
- 12.02. Tervishoiutöötajatele ja apteekritele ning tervishoiuteenuse osutajatele kas otseselt või kaudselt makstavate annetuste või stipendiumite, sündmuste registreerimistasude, reisi- ja majutuskulude ning teenuse- või konsultatsioonitasudena makstavate tasude avalikustamine eelmise aasta kohta toimub kuus kuud peale aruande aasta lõppu RTL liikmesfirma veebilehel RTL koodeksi Lisa C *Tervishoiutöötajatele ja apteekritele ning tervishoiuteenuse osutajatele kas otseselt või kaudselt makstavate tasude meetoodika* ja Lisa C1 *Andmete avalikustamise vorm* alusel.
- 12.03. Andmete avalikustamine toimub RTL liikmesfirma veebilehel eesti keeles, vajadusel inglise keeles hiljemalt aruandeaastale järgneva aasta 1. juunil. Esmane andmete avalikustamine toimub 1. juunil 2016 aasta 2015 andmete põhjal.
- 12.04. Tervishoiutöötajatele ja apteekritele ning tervishoiuteenuse osutajatele kas otseselt või kaudselt makstavate annetuste või stipendiumite, sündmuste registreerimistasude, reisi- ja majutuskulude ning teenuse- või konsultatsioonitasudena makstavate tasude avalikustamine toimub isikustatult ning uuringute ja arendustegevuste raames makstavate tasude avalikustamine toimub summeeritult.
- 12.05. Avalikustatud tasud hoitakse kättesaadavana RTL liikmesfirma veebilehel minimaalselt 3 aastat peale tasude esmakordset avalikustamist. RTL liikmesfirma säilitab avalikustamisele kuuluvate

tasude alusdokumendid vähemalt 5 aastat peale aruande aasta lõppu vastavalt liikmesfirma siseselt kehtestatud archiveerimisreeglitele.

- 12.06. RTL liikmesfirmade poolt tervishoiutöötajatele ja apteekritele ning tervishoiuteenuse osutajatele kas otseselt või kaudselt makstavate tasude avalikustamisega seotud kohustuste rikkumisi menetletakse RTL eetikakomitee poolt koodeksi artiklis 18 sätestatud protseduuri-reeglite ja sanktsioonide alusel.

Artikkel 13

Tervishoiutöötajate spondeerimine

- 13.01. Ettevõtted peavad järgima kriteeriume, mis reguleerivad tervishoiutöötajate valikut ja spondeerimist koolitusel või üritustel osalemiseks, vastavuses kohaldatava(te) koodeksi(te)ga. Rahastamist ei tohi pakkuda üksnes tervishoiutöötajate poolt üritustel veedetud aja hüvitamiseks. Kui ettevõtte spondeerib tervishoiutöötaja osalemist rahvusvahelistel üritustel, allub tervishoiutöötaja rahastamine, mis on vastavuses käesoleva punkti 0 sätetega, õigusnormidele, mis kehtivad riigis, kus tervishoiutöötaja töötab, mitte rahvusvahelise ürituse toimumise riigis. Kahtluse vältimiseks, käesoleva punkti 0 mõte ei ole keelata külalislahkuse osutamist tervishoiutöötajatele artikli alusel. Sponsorlustoetuse küsimisel või määramisel on soovituslik aluseks võtta ühtsed taotlusvormid (Lisa B taotlusvormid 1 ja 2).

Artikkel 14

Konsultantide kasutamine

- 14.01. Tervishoiutöötajaid on lubatud kasutada konsultantide ja nõustajatena, nii rühmana kui ka individuaalselt, selliste teenuste puhul nagu koosolekutel esinemine ja nende juhatamine, kaasamine meditsiiniliste/teaduslike uuringute, kliinilistesse uuringute või

koolituse tegemisel, osalemine nõuandva kogu koosolekul ning osalemine turu-uuringus, kus osalemine on seotud tasu ja sõidukuludega. Selliste tegelike konsultatsiooni- või muude teenuste korraldamisel tuleb konkreetsetele asjaoludele vastaval määral täita kõiki järgmisi tingimusi:

- a) enne teenuste kasutamist sõlmitakse kirjalik leping või kokkulepe, mis määratleb osutatavate teenuste laadi ja, lähtudes allpool toodud punktist (g), teenuste eest tasumise aluse;
 - b) põhjendatud vajadus teenuste järgi on selgelt kindlaks tehtud enne teenuste palumist ja tulevaste konsultantidega kokkuleppimist;
 - c) konsultantide valiku kriteeriumid on otseselt seotud kindlaks tehtud vajadusega ning konsultantide valiku eest vastutavad isikud on pädevad hindama, kas antud tervishoiutöötajad täidavad neid kriteeriume;
 - d) rakendatavate tervishoiutöötajate arv ei ületa kindlakstehtud vajaduse saavutamiseks mõistlikult vajalikku konsultantide arvu;
 - e) telliv ettevõtte peab arvestust konsultantidelt saadud teenuste üle ja kasutab neid asjakohaselt;
 - f) tervishoiutöötaja palkamine vastava teenuse saamiseks ei kujuta endast stiimulit soovitada, välja kirjutada, osta, tarnida, müüa ega manustada konkreetset ravimit ja
 - g) tasu teenuste eest on mõistlik ja koosõlas osutatud teenuste reaalse turuhinnaga. Ei tohi kasutada puhtvormilisi konsultatsioonilepinguid, õigustamaks tervishoiutöötajate tasustamist.
- 14.02. (a) Hea tava näeb ette, et kirjalikesse lepingutesse konsultantidega lisanduvad sätted, mis kohustavad konsultanti deklareerima, et ta on ettevõtte konsultant, alati, kui ta kirjutab või räägib avalikult lepingu sisuks oleval või muul ettevõtet puudutaval teemal.
- (b) Ettevõtetel, mis rakendavad osalise tööajaga tervishoiutöötajaid, kes teevad ka oma kutsetööd, lasub kohustus tagada, et nimetatud töötaja deklareerib oma töösuhet ettevõttega alati, kui ta kirjutab või räägib avalikult ettevõttega seotud teemadel. Käesoleva punkti (a) sätted kehtivad isegi siis, kui Koodeks

muul viisil ei reguleeri ettevõteteid puudutavat üldist teavet, millel puudub müügiedenduslik iseloom (nagu käsitletud punktis „Kodeksi reguleerimisala“).³ Ravimifirmal lasub täielik vastutus huvide konflikti vältimise eest ravimiesitleja töö ning ravimite väljakirjutamise vahel. Ravimite müügitööga tegelev ravimifirma töötaja ei tohi töötada samaaegselt ravimite väljakirjutamise või väljastamise õigust omaval ametikohal. Ravimiesitleja ei tohi olla majanduslikult huvitatud (palgaskeemid, boonused jne) ravimite müügist, mille väljakirjutamist ta saab mõjutada oma kutsetööd tehes.

- 14.03. Piiratud turu-uuring, nagu ühekordsed telefoniküsitlused või posti/e-posti/interneti-küsimustikud, on käesoleva artikli reguleerimisalast välja jäetud tingimusel, et tervishoiutöötajaga ei konsulteerita korduvalt (arvestades kõnede sagedust üldiselt või sama uuringuga seotud kõnesid) ning tasu on minimaalne. RTL annab juhised sõna „minimaalne“ tähenduse mõistmiseks kodeksi suhtes. „Minimaalne“ ja „mõistlik“ on tasu, mis on vastavuses kulutatud aja ja arsti keskmise palgaga
- 14.04. Kui tervishoiutöötaja osaleb (rahvusvahelisel või muul) sündmusel konsultandi või nõuandjana, kehtivad artikli vastavad sätted.

Artikkel 15

Turustatavate ravimite mitteinterventsionaalsed uuringud

- 15.01. Turustatava ravimi mitteinterventsionaalne ehk ravisse mitte-sekkuv uuring (*non-interventional study*) tähendab uuringut, mille puhul ravimit (ravimeid) kirjutatakse välja tavapärasel viisil vastavuses müügiloa tingimustega. Patsiendile konkreetse ravistrateegia määramist ei otsustata eelnevalt uuringuplaaniga, vaid see toimub tavapraktika raames ning ravimi väljakirjuta-

³ Ettevõtetele soovitatakse tungivalt lisada sellised sätted kõikidesse käesoleva punktiga 9.08.g) reguleeritavatesse lepingutesse, mis sõlmitakse või uuendatakse rakenduskuupäeval või pärast rakenduskuupäeva. Lisaks soovitatakse ettevõtetele olemasolevad lepingud selliste sätete lisamiseks ümber vaadata niipea kui kohane.

mine on selgelt lahutatud otsusest patsient uuringusse kaasata. Täiendavaid diagnostilisi ega jälgimisprotseduure patsientidele ei rakendata ning kogutud andmete analüüsimiseks kasutatakse epidemioloogilisi meetodeid.

- 15.02. Perspektiivsed mitteinterventsionaalsed uuringud (*non-interventional studies that are prospective in nature*), mis hõlmavad patsiendiandmete kogumist konkreetselt uuringu jaoks üksikutelt tervishoiutöötajatelt või nende rühmadelt või nende nimel, peavad täitma järgmisi tingimusi:
- a) uuring tehakse teaduslikul eesmärgil;
 - b) on olemas (i) kirjalik uuringuplaan (protokoll) ja (ii) kirjalikud lepingud ühelt poolt tervishoiutöötajate ja/või uuringu toimumiskohaks olevate asutuste ning teiselt poolt uuringut spondeeriva ettevõtte vahel, mis määratlevad osutatavate teenuste laadi ja järgmise punkti (c) kohaselt nende teenuste eest tasumise aluse;
 - c) makstud tasu on mõistlik ja peegeldab tehtud töö reaalselt turuhinda;
 - d) uuringuprotokoll tuleb esitada inimuuringute eetikakomiteele läbivaatamiseks;
 - e) tuleb järgida kohalikke õigusnorme isikuandmete kaitseks (sealhulgas isikuandmete kogumisel ja kasutamisel);
 - f) uuring ei tohi tekitada stiimulit soovitada, välja kirjutada, osta, tarnida, müüa või manustada konkreetset ravimit;
 - g) ettevõtte meditsiinosakond või teadusteenistus peab uuringuprotokolli kinnitama ja tegema järelevalvet uuringu läbiviimise üle vastavalt punktis 17.02.a) kirjeldatule;
 - h) uuringutulemusi tuleb telliva ettevõtte poolt või nimel analüüsida ning nende kokkuvõtted tuleb mõistliku aja jooksul teha kättesaadavaks ettevõtte teadustalitusele (nagu kirjeldatud punktis 17.02.a)), mis säilitab vastavate aruannete andmeid mõistliku aja jooksul. Ettevõtte peaks saatma kokkuvõtva aruande kõigile uuringus osalenud tervishoiutöötajatele ning tegema kokkuvõtva aruande nõudmisel kättesaadavaks Ravimitootjate Eetikakomiteele, mis vastutab RTL koodeksi järelevalve

ja jõustamise eest. Kui uuringu tulemused on olulised ravimi kasu ja riski suhte hindamise seisukohalt, tuleb kokkuvõttev aruanne viivitamatult edastada vastavale pädevale asutusele;⁴ ja i) ravimiesitlejaid tohib kaasata ainult administratiivsete ülesannete täitmiseks ning selline kaasamine peab toimuma ettevõtte teadus-talituse järelevalve all, mis tagab ka esitlejate vastava väljaõppe. Sellist kaasamist ei tohi siduda ühegi ravimi müügiendusega.

15.03. Ulatuses, mis on kohaldatav, soovitatakse ettevõtetel järgida punkti 15.02 nõudeid kõigi muud liiki uuringute osas, mida käsitleb punkt 15.01, sealhulgas epidemioloogilised uuringud ja registrid ning muud retrospektiivse iseloomuga uuringud. Igal juhul alluvad sellised uuringud punktile 12.01.

Artikkel 16

Näidised

- 16.01. Ravimi näidisenäidiseks võib ühele tervishoiutöötajale anda kuni neli müügiloaga väikseimat turustatavat pakendit aastas ja kokku mitte üle 300 pakendi aastas kuni kaks aastat esimese raviminäidise väljastamisest ja kuni viie aasta jooksul alates uue ravimi või näidustuse (uus ravivaldkond) registreerimisest. Ravimi näidist võib anda ainult ravimi väljakirjutamise õigust omavale isikule tema kirjaliku allkirjastatud taotluse alusel. Ravimi näidise andmise aeg, koht ning näidise andja ja saaja isik dokumenteeritakse kaheeksemplarilises aktis, millest üks antakse näidise saajale, teine jääb andjale, ning näidise saaja kinnitab näidise vastuvõtmist oma allkirjaga.
- 16.02. Ettevõtetel peavad olema vastavad kontroll- ja arvestussüsteemid jagatavate näidiste ja kõigi ravimite kohta, millega esindajad tegelevad.

⁴ Ettevõtted peavad hakkama neid kohustusi täitma kõigi mitteinterventsionaalsete uuringute osas, mis viiakse lõpule pärast 1. juulit 2008, ehkki ettevõtetel soovitakse seda teha juba enne 1. juulit 2008. Lisaks soovitatakse ettevõtetel avaldada mitteinterventsionaalsete uuringute kokkuvõtteid ja tulemusi viisil, mis on kooskõlas samalaadsete kohustustega kliiniliste uuringute osas.

- 16.03. Näidisenä antava ravimi pakendil peab olema kiri „Mitte müü- giks“, pakend peab vastama müügiloale ning koos näidisega tuleb anda ravimiomaduste kokkuvõte. Ravimi näidist ei tohi müüa ega mittemedicsiinilisel eesmärgil edasi anda.
- 16.04. Narkootiliste ja psühhotroopsete ainete ning antibiootikumide näidiseid ei ole lubatud Ravimiseaduse kohaselt kellelegi anda.

Artikkel 17

Ravimifirmade töötajad

- 17.01. Iga ettevõtte peab tagama, et selle müügiesindajad, sealhulgas kol- mandate osapooltega sõlmitud lepingute alusel töötav personal, ja kõik teised ettevõtte esindajad, kes külastavad tervishoiutöötajaid, apteeke, haiglaid või muid tervishoiuasutusi ravimite müügi- edendusega seoses (igauks eraldi „**ravimiesitleja**“), tunnevad kohaldatava(te) koodeksi(te) asjakohaseid nõudeid ja kõiki kohaldatavaid õigusnorme ning on saanud vastava väljaõppe ja valdavad piisavalt teaduspõhiseid teadmisi, et anda esitletavate ravimite kohta täpset ja põhjalikku informatsiooni.
- Ravimiesitlejad peavad täitma kohaldatava(te) koodeksi(te) kõiki asjakohaseid nõudeid ning kõiki kohaldatavaid õigus- norme ning ettevõtted vastutavad nende seadusekuulekuse tagamise eest.
 - Ravimiesitlejad peavad täitma oma kohustusi vastutustundli- kult ja eetilisel.
 - Iga külastuse käigus peavad ravimiesitlejad kohaldatavaid õigusnorme järgides külastatavatele isikutele andma või neile kättesaadavaks tegema kõigi esitletavate ravimite omaduste kokkuvõtted.
 - Ravimiesitlejad peavad oma ettevõtete teadustalitustele viivita- matult edastama informatsiooni, mille nad on saanud ettevõtte ravimite kasutuse, eriti kõrvaltoimete kohta.
 - Ravimiesitlejad peavad tagama, et tervishoiutöötajate, aptee- kide haiglate või teiste tervishoiuasutuste külastuste sagedus,

- ajastus ja kestus ning nende tegemise viis ei põhjustaks ebamugavusi.
- f) Ravimiesitlejad ei tohi vestlusele saamiseks kasutada mõjutamist ega eksitamist. Vestluse käigus või vestluseks aega kokku leppides peab ravimiesitleja algusest peale tagama, et tema isiku või esindatava ettevõtte osas ei tekiks eksitust.
 - g) Punkti 15.02.h) sätteid kohaldatakse ka ravimiesitlejate tegevusele.
 - h) Ravimifirma esindaja peab deklareerima esitluse kuulajatele, millist ettevõtet ja millisel ametikohal ta esindab, kusjuures meditsiinilise haridusega (arstid, farmatseudid, õed, jt) ravimifirma esindajal lasub kohustus deklareerida samaaegset seotust/mitteseotust mistahes meditsiinilise erialase tegevusega näiteks arstina, farmatseudina, õena jt.
- 17.02. Kõik ettevõtte töötajad ja kolmandate osapooltega sõlmitud lepingute alusel töötav personal, kes on seotud reklaammaterjali või müügiesitustegevuste ettevalmistamise või kinnitamisega, peavad täielikult tundma kohaldatava(te) koodeksi(te) nõudeid ja vastavaid õigusnorme.
- a) Iga ettevõtte peab looma teadustalituse (*scientific service*), mis vastutab ravimiinfo ning mitteinterventsionaalsete uuringute heakskiidu ja järelevalve eest. Ettevõtetel on lubatud otsustada, kuidas vastavuses käesoleva punktiga 17.02 on optimaalne sellist talitust (talitusi) luua (s.t. kas üks talitus mõlema ülesande jaoks või eraldi talitused selgelt piiritletud ülesannetega), võttes arvesse ettevõtte ressursse ja organisatsiooni. Teadustalituse peab kuuluma arst või, kui see on asjakohane, farmatseut, kes vastutab kogu reklaammaterjali kinnitamise eest enne selle avaldamist. Selline isik peab kinnitama, et ta on reklaammaterjali lõplikul kujul läbi vaadanud ning tema töökspidamise kohaselt vastab see kohaldatava(te) koodeksi(te) nõuetele ning kohaldatavatele reklaamiseadustele ja -määrustele, on kooskõlas ravimi omaduste kokkuvõttega ning esitab ravimi andmed ausalt ja tõepäraselt. Lisaks peab teadustalituse kuuluma arst või, kui see on asjakohane, farmatseut, kes vastutab

kõigi mitteinterventsionaalsete uuringute järelevalve eest (sealhulgas selliste uuringutega seotud kohustuste ülevaatus, eriti ravimiesitlejate kohustuste suhtes). Selline isik peab kinnitama, et ta on läbi vaadanud mitteinterventsionaalse uuringu plaani ning tema tõekspidamise kohaselt vastab see kohaldatava(te) koodeksi(te) nõuetele.

- b) Iga ettevõtte peab määrama vähemalt ühe juhtivtöötaja, kes vastutab ettevõtte ja selle tütarettevõtete järelevalve eest, tagamaks kohaldatava(te) koodeksi(te) standardite täitmist.

Artikkel 18

Koodeksi rakendamine ja protseduurireeglid

- 18.01. RTL Koodeksi rikkumisest teavitamiseks võivad liitu kuuluvad ravimifirmad või avalikkuse esindajad esitada rikkumise teatiseid.
- 18.02. Rikkumise teatiste menetlemiseks ja seisukoha kujundamiseks on RTL-i juurde loodud Ravimitootjate Liidu Eetikakomitee (REK).
- 18.03. REK käsitleb kõiki juhtumeid, mis Eesti ravimiturul on aset leidnud ning mis on toime pandud nii RTL-i kuuluvate kui ka mittekuuluvate firmade poolt. Kui juhtum puudutab firmat, mis ei kuulu ei kohaliku esinduse ega emafirma kaudu RTL-i, siis käsitleb REK seda analoogselt liikmesfirmade juhtumitega.
- 18.04. Rikkumise teatised tuleb esitada kirjalikult ja allkirjastatult seadusliku esindaja poolt ning need peavad sisaldama järgmisi andmeid:
- 1) Teatise esitaja:
Teatise esitaja isikuandmed, täpne postiaadress, e-posti aadress ja vajaduse korral faksinumber.
 - 2) Koodeksit oletatavalt rikkunud firma:
Iga teatises viidatud juhtumi puhul koodeksit oletatavalt rikkunud firma nimi ja asjassepuutuva toote või toodete nimetus.
 - 3) Viitematerjal
Iga juhtumi puhul esitatakse teatise aluseks oleva reklaami või muu tegevuse kohta tõendusmaterjal trükimaterjali vms. kujul.

4) Kuupäev

Koodeksi oletatava rikkumise kuupäev.

5) Teatise sisu

Iga juhtumi kohta antakse lühikokkuvõtte koos viitega koodeksi peatükile või paragrahvile, mille rikkumise kohta teatis on esitatud.

18.05. Kõik teatised tuleb adresseerida aadressil:

Ravimitootjate Liit

J. Poska 51a

Tallinn 10150

e-post: info (at) rtl.ee

18.06. Üks teatis võib hõlmata mitut juhtumit, s.t. teatises võidakse viidata erinevate firmade ja/või erinevate toodete võimalikele rikkumistele. Iga juhtumit käsitleb REK eraldi.

18.07. Kui REK koordinaatorini jõuab punktis 18.04 kirjeldatud nõuetele vastav teatis oletatava rikkumise kohta, siis REK koordinaator registreerib selle ja saadab teatise esimesel võimalusel kõigile REK liikmetele (elektroonilisel kujul).

18.08. Iga juhtumi puhul tehakse esmalt kindlaks teatises mainitud firma, selle asukoht Eestis (juhul kui firmal on Eestis esindus) ning selle peakontor või emafirma ja selle aadress.

18.09. RTL Koodeksit rikkunud firma Eesti aadressil (selle puudumise korral peakontori või emafirma aadressil) saadetakse kokkuvõtte teatises esitatud juhtumist ja võimalik tõendusmaterjal.

18.10. Kui REK-i jõuab teatis ravimitootjate koodeksi oletatava rikkumise kohta, tuleb esmalt kindlaks teha, kas tegemist on tõele vastava ja heauskse teatisega esitatud informatsioonist piisab teatise käsitlemiseks

18.11. Kui esimeses teatises toodud informatsioonist ei piisa juhtumi käsitlemiseks, pöördub REK koordinaator esimesel võimalusel teatise esitaja poole täiendava informatsiooni saamiseks.

18.12. Kui teatis ei anna alust menetluse alustamiseks või lähtub selgelt ainult esitaja ärihuvidest, on REKil õigus teatis tagasi lükata.

18.13. Teatise esitaja soovil on võimalik enne REK-i esimese antud teatist käsitleva koosoleku toimumist teatis tagasi võtta. Tagasivõtmist

- tuleb REKile kirjalikult põhjendada. REK otsustab tagasivõtmise taotluse rahuldamise taotluse saamisele järgneval koosolekul.
- 18.14. Esmase teatise registreerimisest 5 tööpäeva jooksul (puhkuste perioodil esimesel võimalusel) saadab REK koordinaator teatise teatises väidetava Koodeksi rikkujana viidatud ravimifirma juhile, kel on õigus omapoolseks selgitusteks, mis tuleb esitada REK-le 10 tööpäeva jooksul.
- 18.15. Juhtum võetakse järgmise planeeritud REK koosoleku päevakorda kui väidetavale Koodeksi rikkujale teatise edastamise ja koosoleku planeeritud toimumise vahele jääb vähemalt 15 tööpäeva. Vastasel korral lükkub juhtumi arutamine edasi.
- 18.16. Teatiste ja asjakohaste materjalide sisu ja esitajaid puudutav informatsioon jääb üksnes REK, REK koordinaatori ja RTL tegevjuhi teada ning ei kuulu avaldamisele kolmandatele osapooltele ilma REK vastavasisulise otsuseta.
- 18.17. Juhul kui teatises toodud ja väidetava rikkuja poolt esitatud informatsiooni põhjal pole REK-l võimalik asjakohast otsust teha võib REK paluda osapooltelt täiendavat teavet ja lükata otsustuse edasi järgmisele REK koosolekule.
- 18.18. REK võib vajadusel kaasata juhtumi lahendamisse eksperte või küsida ekspertarvamust.
- 18.19. Juhul kui teatis on suunatud REK-sse kuuluva firma vastu, siis selle firma esindaja taandab ennast antud juhtumi üle otsustamisest.
- 18.20. Nii teatise esitaja kui selle subjektiks oleva firma esindajad võivad soovi korral osaleda koosolekul ja anda selgitusi neid puudutava juhtumi käsitlemisel.
- 18.21. REK mainet ja tõsiseltvõetavust kahjustava korduva Koodeksi rikkumise korral võib REK Ravimitootjate Liidu juhatuselt paluda komiteesse kuuluva firma esindaja taandamist REK tööst, juhul kui firma esindaja ise tagasi ei astu.
- 18.22. Esmasel rikkumisel on REK-l õigus teha koodeksi sätteid rikkunud firmale hoiatus koos kohustusega rikkumine koheselt lõpetada. Esmakordse raske rikkumise korral on REK-l õigus esitada kuni 1300 eurot suurune rahaline nõue, mis tuleb kanda RTL pangakontole 10 tööpäeva jooksul, alates trahvinõude saamisest.

- 18.23. Esmakordseks raskeks rikkumiseks loetakse juhtumeid, mille puhul on tegemist selgelt pahatahtliku ja sihikindlalt eetika norme eirava tegevusega.
- 18.24. Korduva ja pahatahtliku RTL koodeksi rikkumise korral on REKil õigus esitada koodeksi sätete rikkujale rahaline nõue kuni 6400 eurot ulatuses ning nõuda rikkumise kohest lõpetamist ja tehtud kahjude hüvitamist.
- 18.25. REK otsused avalikustatakse RTL kodulehel. Otsus avaldatakse kokkuvõtvalt ja ei sisalda füüsiliste isikute andmeid. Lisaks võib vajadusel rikkumistest teavitada ka Koodeksi sätteid rikkunud firma emafirmat, Ravimiametit, EFPIA-t ja avalikustada juhtum otse meedia vahendusel.
- 18.26. REK-i kuulub kuni 5 liiget, kellest 3 liiget ei ole seotud ravimitootjatega. REK valitakse liidu liikmete ettepanekul kolmeks aastaks ning REK-i liikmed kinnitab RTL nõukogu.
- 18.27. REK 3 välist liiget saavad REK-i töös osalemise eest tasu, mille suuruse lepib kokku RTL juhatus. REK –i juht valitakse välisliikmete hulgast, hääletusel osalevad välised liikmed.
- 18.28. REK töövormideks on koosolek, telefonikoosolek ja virtuaalne suhtlus. Koosolekud toimuvad vastavalt laekunud teatiste ja üleskerkinud küsimuste arvule, kuid mitte harvem kui 3 korda aastas.
- 18.29. REK koosolekutest võtab osa ka Ravimitootjate Liidu töötajast REK töö koordinaator (protokollib koosoleku, kooskõlastab koosoleku järgselt protokoll/ otsuse REK liikmetega, viib teabe REK otsustest RTL liikmeteni ja tegeleb muu asjakohase REK infovahetuse, koosolekute planeerimise ja dokumentatsiooni haldusega).
- 18.30. REK on otsustusvõimeline, kui koosolekust võtavad osa kõik 3 välist hääleõiguslikku liiget. REK otsused võetakse vastu avalikul hääletusel lihthäälteenamusega. REK-i otsused on lõplikud ja ei kuulu ümbervaatomisele.
- 18.31. REK on volitatud andma nõuandeid ja soovitusi ravimitootjate koodeksis nõutu rakendamiseks ja tõlgendamiseks.

Artikkel 19 Teadlikkus ja koolitus

19.01. RTL liikmed peavad kehtivate eeskirjade ja õigusaktide raames aitama kaasa oma töötajate teadlikkusele RTL Koodeksist ja sellealasele koolitusele, andes sealhulgas töötajatele juhiseid RTL Koodeksi rikkumiste ennetamiseks. EFPIA liikmesühendustel soovitatakse jagada EFPIA Koodeksite omapoolseid tõlgendusi IFPMA koodeksi vastavusvõrgustiku kaudu (*IFPMA Code Compliance Network*) ning EFPIA organiseeritavatel korralistel koosolekutel (vt lisa A, 2. osa).

LISA A (juhend) Tervishoiutöötajatele, patsientidele ja üldsusele EL-is kättesaadavate interneti VEEBilehtede juhend

Siinesitatud „Tervishoiutöötajatele, patsientidele ja üldsusele EL-is kättesaadavate interneti veebilehtede juhend“ on mõeldud täiendusena Euroopa Ravimitootjate Föderatsiooni ja Liitude koodeksile retseptiravimite müügiedenduse ja tervishoiutöötajatega koostöö kohta („**EFPIA Koodeks**“). Liikmesühendused ja –firmad võivad pidada vajalikuks kohandada käesolevat juhendit vastavalt oma konkreetsetele nõuetele ja vajadustele. Samuti soovitatakse neil rakendada täiendavaid meetmeid, mis ulatuvad kaugemale kui siinse juhendi sätted.

1. OSA. Veebilehe päritolu, sisu ja eesmärgi läbipaistvus. Iga veebileht peab selgelt välja tooma:

- veebilehe sponsori(te) identiteedi ning füüsilise ja elektroonilise aadressi;
- kogu veebilehel esitatud informatsiooni allika(d), allika(te) avaldamise kuupäeva ning kõigi veebilehele seal avaldatud informatsiooni esitanud üksikisikute/institutsioonide identiteedi ja volikirjad (sealhulgas volikirjade saamise kuupäeva);
- veebilehe sisu valiku protseduuri;

- veebilehe sihtrühma (nt tervishoiutöötajad, patsiendid ja üldsus või nende kombinatsioon) ja
- veebilehe ülesande või eesmärgi.

2. OSA. Veebilehtede sisu.

- (a) Veebilehel esitatud informatsiooni peab korrapäraselt uuendama ning see peab selgelt näitama iga lehekülje/artikli kohta (olenevalt sellest, mida kasutatakse) sellise informatsiooni viimase uuendamise kuupäeva.
- (b) Näited informatsioonist, mida võib esitada ühel või mitmel veebilehel, on: (i) üldine info ettevõtte kohta; (ii) hariv tervisealane info; (iii) tervishoiutöötajatele (vastavalt EFPIA Koodeksi määratlusele) suunatud info, sealhulgas reklaam; ja (iv) ettevõtte poolt turustatavaid konkreetseid ravimeid puudutav patsientidele ja üldsusele suunatud info, millel puudub müügiedenduslik iseloom.

Üldine info ettevõtte kohta. Veebilehed võivad sisaldada informatsiooni, mis pakub huvi investoritele, uudistekanalitele ja üldsusele, sealhulgas finantsandmed, uurimis- ja arendusprogrammide kirjeldused, arutelud ettevõtet ja selle tooteid mõjutavate regulatiivsete arengute üle, info potentsiaalsetele töötajatele jne. Sellise info sisu ei reguleeri käesolev juhend ega ravimireklaami seadus.

Hariv tervisealane info. Veebilehed võivad sisaldada harivat tervisealast infot, millel puudub müügiedenduslik iseloom, haiguste tunnuste, ennetus- ja sõeluuringute meetodite ning ravi kohta, samuti muud infot, mis on suunatud rahva tervise edendamisele. Need võivad viidata ravimitele tingimusel, et käsitus on tasakaalustatud ja täpne. Asjakohast infot võib anda alternatiivsete ravivõimaluste kohta, sealhulgas, kui see on kohane, kirurgia, dieet, elustiili muutmine ja muud sekkumised, mis ei nõua ravimite kasutamist. Harivat tervisealast infot sisaldavad veebilehed peavad alati soovitama pöörduda tervishoiutöötaja poole täiendava info saamiseks.

Info tervishoiutöötajatele. Igasugune veebilehtedel olev tervishoiutöötajatele suunatud info, mis kujutab endast müügiedendust või reklaami (vastavalt EFPIA Koodeksi määratlusele) peab vastama kohaldatava(te) le koodeksi(te)le (vastavalt EFPIA Koodeksi määratlusele) ja teistele

tööstusharu tegevuskoodeksitele, mis reguleerivad ravimite reklaami ja müügiedenduse sisu ja vormi. Ravimireklaam Internetis on Ravimiseaduse kohaselt lubatud juhul, kui juurdepääs teabele on piiratud ravimite väljakirjutamise õigust omavate isikute, proviisorite ja farmatseutidega. Selleks tuleb reklaami avalikustajal kasutajad registreerida, kontrollida nende kuuluvust nimetatud isikute hulka ning väljastada kasutajale isiklik kasutajakood. Nimetatud tegevus peab olema dokumenteeritud. Ravimireklaam internetis peab sisaldama ravimi omaduste kokkuvõtet. Ravimiomaduste kokkuvõte ja pakendi infoleht ilma igasuguste lisadeta internetis ei ole ravimireklaam.

Patsientidele ja üldsusele suunatud info, millel puudub müügiedenduslik iseloom. Lähtudes kohaldatavatest siseriiklikest õigusnormidest, võivad veebilehed sisaldada patsientidele ja üldsusele suunatud infot, millel puudub müügiedenduslik iseloom, ettevõtte poolt turustatavate toodete kohta (sealhulgas info nende näidustuste, kõrvaltoimete, teiste ravimitega koostoimete, õige kasutamise, kliiniliste uuringute aruannete jne kohta) tingimusel, et selline info on tasakaalustatud, täpne ja kooskõlas kinnitatud ravimiomaduste kokkuvõttega. Iga käsitletava toote kohta peab veebilehel olema täielik ja parandusteta kehtiv ravimiomaduste kokkuvõte ning patsiendi infoleht. Need dokumendid peavad olema esitatud koos muu infoga toodete kohta või olema seotud vastava käsitlusega kergesti märgatava lingi kaudu, mis soovitab lugejal neid vaadata. Lisaks võib veebilehel olla link täielikule ja parandusteta avaliku hindamise aruandele (*public assessment report*), mille on välja andnud inimtervishoius kasutatavate raviite alaline komitee (*Committee for Medicinal Products for Human Use*) või Raviamet. Tootemargi nimetustele peavad olema lisatud rahvusvahelised mittekaubanduslikud nimetused. Veebilehel võivad olla lingid teistele usaldusväärset ravimiinfot sisaldavatele veebilehtedele, sealhulgas valitsusasutuste, meditsiiniliste uuringute keskuste, patsiendiorganisatsioonide jt veebilehtedele. Veebileht peab alati soovitama pöörduda tervishoiutöötaja poole täiendava info saamiseks.

3. OSA. Meilipäringud. Veebileht võib kutsuda tervishoiutöötajaid ja patsiente või üldsuse esindajaid saatma e-kirju, saamaks täiendavat infot

ettevõtte toodete kohta või muudel teemadel (nt tagasiside veebilehe kohta). Ettevõtte võib sellistele e-kirjadele vastata samal viisil nagu posti, telefoni või muude teabevahendite teel saadud päringutele. Suhtlemisel patsientide või üldsuse esindajatega tuleb hoiduda isiklike meditsiiniliste küsimuste arutamisest. Kui isiklikku meditsiinilist infot avaldatakse, tuleb seda hoida konfidentsiaalsena. Kui see on asjakohane, peavad vastused soovitama täiendava info saamiseks pöörduda tervishoiutöötaja poole.

4. OSA. Lingid teistelt veebilehtedelt. Ettevõtte spondeeritud veebilehele võivad suunata lingid teiste isikute spondeeritud veebilehtedelt, kuid ettevõtted ei tohiks üldsusele suunatud veebilehtedelt teha linke ettevõtete spondeeritud veebilehtedele, mis on suunatud tervishoiutöötajatele. Samal viisil võib teha linke eraldi olevatele veebilehtedele, sealhulgas ettevõtte või muude isikute poolt spondeeritud veebilehtedele. Lingid tuleks harilikult suunata veebilehe koduleheküljele või muul viisil hallata neid nii, et lugeja on teadlik veebilehe päritolust.

5. OSA. Veebilehe aadressid pakendil. Lähtudes kohaldatavatest sise-riiklikest õigusnormidest, võib ravimite pakenditele lisada ettevõtete spondeeritud, käesolevale juhendile vastavate veebilehete võrguaadressse (URL-e).

6. OSA. Teaduslik kontroll. Ettevõtted peavad tagama, et nende poolt veebilehe jaoks ettevalmistatud teadusliku ja meditsiinilise informatsiooni täpsus ning vastavus kohaldatava(te)le koodeksi(te)le on kontrollitud. Seda ülesannet võivad täita EFPIA Koodeksi punkti 17.02 järgiva kohaldatava koodeksi sätete kohaselt ettevõtetes loodud teadus-talitused või teised vajaliku kvalifikatsiooniga isikud.

7. OSA. Privaatsus. Veebileht peab olema vastavuses õigusaktidega ja kohaldatavate tegevuskoodeksitega, mis reguleerivad isikuandmete puutumatumust, turvalisust ja konfidentsiaalsust.

LISA B taotlusvorm 1

Sponsorlustoetuse taotlus ravimitootja ettevõttele

ETTEVÖTTE NIMI

ETTEVÖTTE KONTAKTISIKU NIMI

TAOTLUS ERIALASEST KONVERENTSIST OSAVÕTUKS

Taotleja andmed

Taotleja ees- ja perekonnanimi/eriala/ amet		
Taotleja asutus ja osakond/kliinik		
Kontaktandmed (e-post; tel)		
Reisi ja reisibüroo andmed	Reisibüroo nimi, rekvisiidid k.a. arveldusarve nr:	
	Osutatavad teenused: Transport: liik/kuludokument: Ööbimine: koht, päevade arv/ kuludokument: Osavõtu tasud: Registreerimise dokumendi originaal:	

TAOTLUSELE LISADA KUTSE ÜRITUSE KORRALDAJALT

Toetuse eesmärk:

Ürituse nimetus ja üritusest osavõtu eesmärk:	
Ürituse korraldaja (teadusasutus/ erialaorganisatsioon)	
Ürituse aeg, koht (linn, maa)	
Lähetuse aeg	

Tähelepanu: taotluse menetlemine võib aega võtta kuni üks kuu taotluse registreerimisest taotluse saanud ettevõttes.

Taotleja allkiri:

Taotluse esitamise kuupäev:

LISA B taotlusvorm 2 Sponsorlustoetuse taotlus ravimitootja ettevõttele konverentsi korraldamiseks

ETTEVÕTTE NIMI

ETTEVÕTTE KONTAKTISIKU NIMI

Taotleja üldandmed

Taotleja ees- ja perekonnanimi/ eriala/amet	
Taotleja asutus ja osakond/kliinik	
Kontaktandmed (e-post; tel)	
Arvelduse rekvisiidid: Juriidilise isiku nimi/a/a number/ kontakt isiku nimi	

Toetuse kasutamise eesmärk

Konverentsi nimi	
Konverentsi korraldaja asutus/organisatsioon	
Konverentsi aeg ja koht	
Konverentsi korralduskulud: ruumide rent (lisada arve) lektorite tasud (lektorite nimed/ individuaalsed tasud kr) toitlustuskulud (toitlustusasutuse arve toitlustatavate arvu, kulu määraga) konverentsi materjalide ettevalmistamise kulud (arved materjalide tellimise kohta) transpordi kulud (transpordiasutuse arve) muud kulud (nimetada ja lisada arved)	

Taotluse menetlemine võib võtta aega kuni üks kuu.

Taotleja allkiri:

Kuupäev

Lisa C

Tervishoiutöötajatele ja apteekritele ning tervishoiuteenuse osutajatele kas otseselt või kaudselt makstavate tasude meetodika

Tervishoiutöötajatele ja apteekritele ning tervishoiuteenuse osutajatele kas otseselt või kaudselt makstavate tasude avalikustamine toimub Tabeli 1 alusel.

Tervishoiutöötajatele ja apteekritele makstavate sündmuste registreerimistasude, reisi- ja majutuskulude ning teenuse- või konsultatsioonitasude

avalikustamine toimub isikustatud viisil aasta jooksul makstud tasude summeerimisega.

Tervishoiuteenuse osutajatele makstavate annetuste ja stipendiumite, sündmuste registreerimistasude, reisi- ja majutuskulude ning teenuse- või konsultatsioonitasude avalikustamine toimub teenuse osutaja põhiselt aasta jooksul makstud tasude summeerimisega.

Tasud, mis üldjuhul kuuluvad eelpool nimetatud tasude kategooriasse, kuid mida ei tohi seadusest tulenevatel põhjustel avalikustada isikustatud viisil, avalikustatakse summeeritult tuues välja tasu saajate arv ja protsent kogu tasusaajate arvust ning makstud tasude kogusumma.

Vältimaks andmete dubleerimist juhtudel, mil tervishoiutöötajatele ja apteekritele makstakse tasusid läbi tervishoiuteenuse osutaja, avalikustatakse sellised tasud üks kord ning kuivõrd see on võimalik, isikustatud viisil.

Uuringute ja arendustegevustega seotud tasud, sh otseselt seotud sündmuste kulud, avalikustatakse makstud tasude summeerimisega.

Kõik tervishoiutöötajatele ja apteekritele ning tervishoiuteenuse osutajatele makstavad tasud avalikustatakse eurodes märkides netosumma. Mitmeaastaste lepingute tasud avalikustatakse aruandeaasta tegeliku väljamakse suuruses.

Iga RTL-i kuuluv liikmesfirma avaldab kokkuvõtte metoodikast, mida ta kasutab tervishoiutöötajatele ja apteekritele ning tervishoiuteenuse osutajatele makstavad tasud avalikustamisel. Kokkuvõtte peab sisaldama kasutatava metoodika kirjeldust, kaasaarvatud mitmeaastaste lepingute, käibemaksu ja muude maksuaspektide, valuuta ning avalikustamise aja ja suurusega seotud küsimusi lähtudes koodeksis kirjeldatust.

*Koodeks on kehtiv alates 19.06.2014 (sh Lisad A, B ja C) ja
Lisa C1. Andmete avalikustamise vorm.
EFPIA koodeksi põhjal kohaldanud ja vastu võtnud
Ravimitootajate Liit.*

