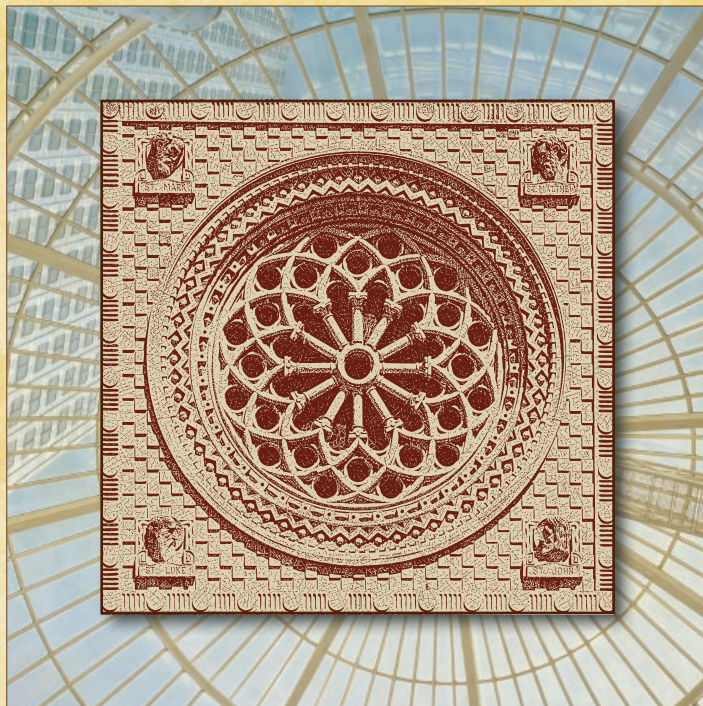




PÁPEŽSKÁ RADA
PRE SPRAVODLIVOSŤ A POKOJ



POVOLANIE

PODNIKATEĽA
REFLEXIA



Vydavateľ

Pontifical Council for Justice and Peace
Piazza San Calisto, 16 I - 00120
Vatican City
www.justpax.va

Spoluvydavateľ slovenského vydania:

Sociálna akadémia
Tbiliská 21, 83106 Bratislava
www.socialnaakademia.sk

Rím, Bratislava september 2014

Pápežská rada pre spravodlivosť a pokoj v spolupráci s *John A. Ryan Institute for Catholic Social Thought*, Centrom pre katolícke štúdiá sv. Tomáša a nadáciou *Ecophilos Foundation* usporiadala 24. – 26. februára 2011 seminár *Caritas in veritate: Logika daru a význam podnikania*. Stretnutie nasledovalo po konferencii *Caritas in veritate and the USA* v októbri 2010, ktorú usporiadala Pápežská rada pre spravodlivosť a pokoj s partnerskou organizáciou *Institute for Advanced Catholic Studies* v Los Angeles a bola pokračovaním štúdiá podnikateľských organizácií vo svetle sociálnej encykliky pápeža Benedikta XVI. *Caritas in veritate*. Podkladom obidvoch stretnutí bolo pevné presvedčenie, že každý kresťan je povolaný uskutočňovať lásku, ktorá zodpovedá jeho povolaniu a úrovni vplyvu, ktorý má v *polis*, čiže v ľudskom spoločenstve (CIV, 7).

Podnikatelia, univerzitní profesori a odborníci v dotknutej oblasti inovatívnym spôsobom prispeli k dokumentu *Caritas in veritate: Logika daru a význam podnikania*. Ich diskusné príspevky boli zamerané na vopred pripravené a publikované texty, čo uľahčilo diskusiu, ktorá sa konala počas trojdňového seminára organizovaného Pápežskou radou pre spravodlivosť a pokoj. Dni boli naplnené intenzívnou a plodnou prácou. Zo stretnutia vzišlo predsavzatie napísať niečo ako *vademecum* pre podnikateľov – príručku, ktorú by pedagógovia a profesori mohli používať pri formovaní a výučbe na školách a univerzitách. Takto vznikli úvahy v dokumente *Povolanie podnikateľa*. Tento materiál má slúžiť ako vzdelávacia pomôcka, ktorá hovorí o „povolani“ podnikateľov, ktorí pôsobia v širokej a rozmanitej škále organizácií (družstvá, nadnárodné spoločnosti, rodinné podniky, sociálne podniky, ziskové/neziskové organizácie a podobne), a o výzvach a možnostiach, ktoré svet podnikania ponúka v prostredí intenzívneho rozvoja techniky a komunikácie, krátkodobých finančných praktík a hlbokých kultúrnych zmien.

Podnikatelia sú povolaní pôsobiť v súčasnom ekonomickom a finančnom svete vo svetle zásad rešpektujúcich *ľudskú dôstojnosť a spoločné dobro*. Táto úvaha ponúka podnikateľom, členom ich inštitúcií a rôznym zainteresovaným osobám súbor *praktických princípov, podľa ktorých sa môžu riadiť vo svojej službe pre spoločné dobro*. Spomedzi týchto princípov pripomíname princíp *napĺňania potrieb sveta* dobrami, ktoré sú *opravdivým dobrom* a ktoré *pravdivo slúžia*, princíp, ktorý zároveň v duchu solidarity pamätá na potreby chudobných a zraniteľných; princíp *organizácie práce v rámci podnikov takým spôsobom, ktorý rešpektuje ľudskú dôstojnosť*; princíp *subsidiarity*, ktorý povzbudzuje ducha iniciatívy a zvyšuje kompetentnosť zamestnancov – považovaných za „spolupodnikateľov“, a napokon princíp *trvalo udržateľného vytvárania bohatstva* a jeho *spravodlivého rozdeľovania* medzi rôznymi zainteresovanými.

V týchto ťažkých časoch pre svetovú ekonomiku, keď mnohí podnikatelia znášajú dôsledky kríz, ktoré drasticky znížili príjmy podnikov, ohrozili ich existenciu a tiež mnohé pracovné miesta, Cirkev sa nevzdáva nádeje, že kresťania podnikatelia napriek aktuálnej *temnote* obnovia dôveru, naďalej budú vlievať nádej a udržiavať plameň viery, ktorá ich dennodenne povzbudzuje v úsilí o dobro. Nanajvýš vhodné je pripomenúť, že kresťanská viera je nielen svetlom, ktoré horí v srdciach veriacich, ale aj hnacou silou v dejinách ľudstva.

Kardinál Peter K. A. Turkson
Biskup Mario Toso

LOGIKA DARU
LÍDERSTVO



ZHRNUTIE

Keď podniky a trhovú ekonomiku riadne fungujú a usilujú sa slúžiť spoločnému dobru, významne prispievajú k materiálnemu a dokonca aj duchovnému blahu spoločnosti. Nedávne skúsenosti ukazujú, aké škody spôsobuje zlyhanie podnikov a trhov. Transformácia, ktorej sme sa v našej dobe stali svedkami – globalizácia, komunikačné technológie a financionalizácia –, je prínosom, ale sprevádzajú ju problémy: nerovnosť, ekonomické otrasy, preťažovanie ľudí informáciami, finančná nestabilita a mnohé ďalšie tlaky, ktoré odvádzajú od služby pre spoločné dobro. Podnikatelia, ktorí sa riadia etickými sociálnymi princípmi, ktoré sa v praxi prejavujú prostredníctvom cností – u kresťanov prostredníctvom evanjelia –, môžu byť úspešní a prispievať k spoločnému dobru.

Prekážky v službe spoločnému dobru prichádzajú v mnohých podobách – nedostatočné dodržiavanie zákonov, korupcia, sklon k chamtivosti, zlé spravovanie zverených zdrojov –, ale najzávažnejšie pre podnikateľa na osobnej úrovni je, keď žije „rozdelným“ životom. Tento rozpor medzi vierou a bežnou podnikateľskou praxou môže viesť k nerovnováhe a nesprávnej oddanosti svetskému úspechu.

Alternatívna cesta – na viere založené „podnikanie ako služba“ – ponúka podnikateľom širšiu perspektívu a pomáha vnášať rovnováhu medzi požiadavky sveta podnikania a etické sociálne princípy, u kresťanov osvietené evanjeliom. Tu sa uplatňujú tri štádiá: *vidieť*, *posúdiť* a *konať*, aj keď je jasné, že tieto tri aspekty sú vzájomne hlboko prepojené.

VIDIEŤ: Schopnosť vidieť výzvy a príležitosti vo svete podnikania ovplyvňujú tak dobré, ako aj zlé faktory vrátane štyroch najväčších „znamení čias“, ktoré majú dosah na podnikanie.

- **Globalizácia** priniesla do oblasti podnikania mimoriadnu efektívnosť a nové príležitosti pre podniky, ale aj negatívne javy ako väčšia nerovnosť, ekonomické otrasy, kultúrna rovnorodosť a neschopnosť vlád náležite riadiť kapitálové toky.



- **Komunikačné technológie** umožnili vzájomné prepojenie, nové riešenia a produkty, nižšie náklady, ale aj inú rýchlosť sprevádzanú nadmernou záťažou z množstva informácií a unáhleným rozhodovaním.
- **Financionalizácia** podnikania na celom svete zintenzívnila tendencie ponímať ciele práce ako komodity, zdôrazňovať maximalizáciu bohatstva a krátkodobý zisk na úkor práce pre spoločné dobro.
- Rozsiahlejšia **kultúrna výmena v súčasnosti** viedla k nárastu individualizmu, väčšej miere rozpadania rodín a prospechárskemu sústredeniu sa na seba a to, „čo je dobré pre mňa“. V dôsledku toho možno máme viac súkromných dobru, ale zato významný nedostatok

spoločných dobru. Podnikatelia sa čoraz viac zameriavajú na maximalizáciu bohatstva, zamestnanci si osvojujú postoj ustavične sa dožadovať svojich práv a spotrebitelia požadujú okamžité pôžitky za čo najnižšie ceny. Hodnoty sa relativizujú, práva sú dôležitejšie ako povinnosti, a tak sa cieľ služby pre spoločné dobro často stráca.



POSÚDIŤ: Dobré podnikateľské rozhodnutia sú tie, ktoré vychádzajú zo základov ako rešpektovanie ľudskej dôstojnosti, služba spoločnému dobru a ponímanie podniku ako spoločenstva osôb. Princípy na praktickej úrovni zameriavajú pozornosť podnikateľa na:

- produkovať tovary a služby, ktoré naplňajú opravdivé potreby človeka, a zároveň prijať zodpovednosť za spoločenské a environmentálne náklady produkcie, dodávateľský a odberateľský reťazec (služba spoločnému dobru a vnímavosť na príležitosti poslúžiť chudobným);
- organizovať produktívnu a zmysluplnú prácu a zároveň rešpektovať *ľudskú dôstojnosť* zamestnancov a ich práva a povinnosti rozvíjať sa pri práci („práca je pre človeka“, a nie „človek je pre prácu“); budovať pracovisko v zmysle *subsidiarity* a pestovať dôveru, že zamestnanci robia čo najlepšiu prácu;
- rozumne využívať zdroje, aby sa vytváral aj zisk, aj blaho, trvalo udržateľné bohatstvo, ktoré sa *spravodlivo* rozdeľuje (spravodlivá mzda pre zamestnancov, spravodlivé ceny pre zákazníkov a dodávateľov, spravodlivé dane pre spoločnosť a spravodlivé výnosy pre majiteľov).

KONAŤ: Podnikatelia môžu úsilie o dosiahnutie cieľov uvádzať do praxe, keď nasledujú svoje povolanie a ich motiváciou nie je len úzke zameranie na finančný úspech. Keď integrujú dary duchovného života, cnosti a etické sociálne princípy do svojho života a práce, môžu prekonať rozdelený život a prijať milosť podporovať všestranný rozvoj všetkých zainteresovaných v podniku. Cirkev apeluje na podnikateľa, aby *prijal* – s pokorou uznal, čo Boh pre neho urobil – a *dával* – vytvoril spoločenstvo s ďalšími v úsilí urobiť svet lepším. *Praktická múdrosť* usmerňuje prístup k podnikaniu a posilňuje podnikateľa, aby reagoval na výzvy vo svete nie so strachom alebo s cynizmom, ale pomocou cností viery, nádeje a lásky. Tento dokument chce povzbudiť podnikateľov, aby *videli* výzvy a príležitosti vo svojej práci, aby ich *posudzovali* podľa etických sociálnych princípov (kresťania vo svetle evanjelia) a *konali* ako lídri, ktorí slúžia Bohu.

PRAKTICKÁ
MUDROST'



1. Ježiš nám v evanjeliu hovorí: „Kto mnoho dostal, od toho sa bude mnoho požadovať, a komu veľa zverili, od toho budú viac žiadať“ (*Lk 12, 48*). Podnikatelia dostali veľké zdroje a Pán od nich žiada veľké veci. To je vaše povolanie. Už počas tohto mladého storočia mnohé podniky priniesli úžasné inovácie, ktoré pomáhajú liečiť choroby, prostredníctvom technológií zbližujú ľudí a umožňujú pokrok v rozmanitých oblastiach. Žiaľ, toto storočie už zažilo aj škandály v oblasti podnikania a vážne ekonomické otrasy, naštrenie dôvery v podniky, organizácie aj v samotné inštitúcie voľného trhu. Pre kresťana podnikateľa je práve teraz čas, ktorý žiada svedectvo viery, dôveru v nádeji a uskutočňovanie lásky.

2. Keď podniky a trh ako celok riadne fungujú a vláda ich reguluje efektívnym spôsobom, predstavujú nenahraditeľný prínos k materiálnemu a dokonca duchovnému blahu ľudstva. Keď sa podnikateľská činnosť vykonáva korektne a efektívne, zákazníci dostávajú tovary a služby za korektné ceny, zamestnanci vykonávajú dobrú prácu a zarábajú na živobytie pre seba a svoje rodiny, investori dostávajú za svoje investície primerané výnosy. Spoločenstvá sledujú, ako sa spoločné zdroje využívajú na dobré ciele a celkové spoločné dobro sa vzráha.

3. Dobre riadené podniky podporujú dôstojnosť zamestnancov a rozvoj cností ako solidarita, praktická múdrosť, spravodlivosť, disciplína a mnohé ďalšie. Zatiaľ čo rodinný život predstavuje prvú školu spoločnosti, podniky – ako mnohé iné spoločenské inštitúcie – pokračujú vo vzdelávaní ľudí v cnostiach, najmä mladých mužov a žien, ktorí sa osamostatňujú od rodičov, vychádzajú zo škôl a hľadajú svoje miesto v spoločnosti. Tí, čo pochádzajú zo znevýhodneného prostredia, a tí, čo sú ohrození izoláciou, si tiež môžu nájsť svoje miesto vo firmách. Navyše podniky podporujú zdravú previazanosť medzi osobami pochádzajúcimi z rozličných národností a podporujú ich vzájomnú interakciu spôsobom, ktorý je prínosom pre všetkých. Takto sa môžu stať nositeľmi sociálnej angažovanosti a podporovať myšlienku pokoja a prosperity.

4. Všetky tieto potenciálne prínosy povzbudzujú Cirkev, aby sa živo zaujímal o podnikanie. Tam, kde sú podniky úspešné, sa môže výrazne zlepšiť život ľudí; zlyhávajú podniky však môže spôsobiť veľké škody. Trhová ekonomika musí vychádzať z úsilia o spoločné dobro v slobode, ale sloboda bez pravdy vedie k neporiadku, nespravodlivosti a rozdrobeniu spoločnosti. Bez usmerňujúcich princípov a poctivého vedenia sa z podnikov môžu stať miesta, kde výhodnosť je nadradená spravodlivosti, moc ničí múdrosť, technické prostriedky sú odtrhnuté od ľudskej dôstojnosti a vlastný záujem vytláča spoločné dobro na okraj.

5. Chceme osloviť predovšetkým kresťanov podnikateľov, ktorí v srdci svojej práce majú hlboký zmysel pre povolanie, ktorým ich Boh pozýva k spolupráci na stvorení. Takí podnikatelia plnia dôležitú úlohu, keď v rámci svojho každodenného pôsobenia šíria a vnášajú do života etické sociálne princípy, vychádzajúce – tam kde je to vhodné – z katolíckej sociálnej tradície. Chceli by sme tiež osloviť všetkých podnikateľov dobrej vôle, ktorí majú vplyv na správanie, hodnoty a postoje ľudí v podnikoch. Od generálnych riaditeľov po vedúcich oddelení a tímov, ľudí s neformálnym vplyvom, lídrov v oblasti podnikania každého druhu – lebo oni plnia mimoriadne dôležitú úlohu pri formovaní hospodárskeho života a vytváraní podmienok pre všetkých, aby sa mohli všestranne rozvíjať prostredníctvom inštitúcií v podnikovom sektore. Tieto inštitúcie majú široký rozsah a rôzne formy, napríklad družstvá, nadnárodné spoločnosti, malé začínajúce podniky, podniky vo vlastníctve zamestnancov, rodinné podniky, sociálne podniky, akciové spoločnosti, spoločnosti s ručením obmedzeným, obchodné spoločnosti, spoločné podniky so spoluúčasťou štátu, ziskové a neziskové organizácie. Niektoré z týchto podnikov sú verejne obchodovateľné akciové spoločnosti, ale väčšinou sú v súkromnom vlastníctve. Niektoré dosahujú vyššie výnosy ako celá krajina, ale väčšina z nich sú menšie podniky.

Niektoré sú vo vlastníctve tisícov investorov, iné sú vo vlastníctve jednej osoby alebo rodiny. Niektoré sú právne definované ako ziskové subjekty, iné majú novú právnu formu, ktorá sa nazýva „sociálny podnik“, a majú osobitné postavenie. Podnik je rozmanitá inštitúcia a pápež Benedikt XVI. vítal túto rozmanitosť foriem inštitúcií.¹

6. Povolanie podnikateľa je skutočné ľudské a kresťanské povolanie. Jeho význam v živote Cirkvi a vo svete hospodárstva sa nedá dosť zdôrazniť. Podnikatelia sú povolani byť vynálezcami a vyvíjať tovary a služby pre zákazníkov a spoločnosť prostredníctvom určitej formy trhového hospodárstva. Ak majú tieto hospodárske subjekty naplňať svoj cieľ, ktorým je podporovať spoločné dobro, mali by sa budovať na ideách postavených na pravde, vernosti voči záväzkom, slobode a kreativite.

7. Podnikatelia plnia osobitnú úlohu v tvorivom rozvoji – nielen že poskytujú tovary a služby a prostredníctvom inovácií a vedecko-technického pokroku ich neprestajne zdokonaľujú, ale zároveň pomáhajú formovať organizácie, ktoré budú túto prácu prenášať a rozširovať do budúcnosti. Blahoslavený Ján Pavol II. v *Laborem exercens* pripomína: „Človek, stvorený na Boží obraz, sa svojou prácou zúčastňuje na diele Stvoriteľa – a podľa miery svojich možností ho v istom zmysle ďalej rozvíja a dopĺňa tým, že postupuje stále ďalej v odkrývaní bohatstiev a hodnôt skrytých v celom stvorení.“²

8. Budovanie produktívnej organizácie je primárny spôsob, akým sa podnikatelia môžu podieľať na pokračujúcom diele stvorenia. Keď si uvedomujú svoju účasť na diele Stvoriteľa tým, že riadia produktívne organizácie, môžu začať vnímať veľkosť a úžasnú zodpovednosť svojho povolania.



9. Podniky majú bezpochyby potenciál stať sa silou v prospech veľkého dobra v každej spoločnosti a mnohé naplňajú svoje morálne a hospodárske záväzky. Na ceste k realizácii tohto potenciálu však môžu stáť mnohé prekážky. Niektoré z nich sú mimo podniku a vedenie podniku má často len obmedzené možnosti ich ovplyvniť. Môže ísť o také prekážky, ako absencia vlády zákona alebo medzinárodných pravidiel, korupcia, deštruktívna konkurencia, rodinkárstvo a protekcionizmus, nadmerné zasahovanie zo strany štátu alebo kultúra nepriateľská voči podnikaniu v jednej alebo vo viacerých formách. Ďalšie prekážky sú interné – napríklad zaobchádzanie so zamestnancami ako s obyčajnými „zdrojmi“, zaobchádzanie s podnikom ako s obyčajnou komoditou, odmietanie riadnej úlohy vlády v oblasti regulácie trhu, zarábanie na produktoch, ktoré v podstate nie sú dobrom, alebo na službách, ktoré v skutočnosti neslúžia, alebo využívanie, respektíve zneužívanie prírodných a ľudských zdrojov deštruktívnym spôsobom.

OD KARIÉRY
K POVOLANIU





10. Hlavnou prekážkou v úlohe rozvoja podniku na osobnej úrovni je *nesúlad života* alebo to, čo Druhý vatikánsky koncil opisuje ako „nesúlad vyskytujúci sa u mnohých medzi vierou, ktorú vyznávajú, a ich každodenným životom“. Druhý vatikánsky koncil vníma tento nesúlad ako jeden z „najvážnejších bludov našej doby“.³ Oddelovanie požiadaviek viery od práce v podniku je základný omyl, ktorý výrazne prispieva k škodám, ktoré podniky v dnešnom svete páchajú vrátane prepracovanosti na úkor rodiny alebo duchovného života, nezdravého lipnutia na moci na škodu vlastného dobra a zneužívanie ekonomickej sily na neprimerané zvyšovanie ekonomických ziskov. V tejto súvislosti Cirkev pamätá na slová samotného Ježiša: „Nik nemôže slúžiť dvom pánom; pretože buď jedného bude nenávidieť a druhého milovať, alebo jedného sa bude pridŕžať a druhým bude opovrhovať. Nemôžete slúžiť aj Bohu, aj mamone“ (Mt 6, 24). Podnikatelia, ktorí nevnímajú svoj pracovný život ako službu iným a Bohu, sa uspokojia s tým, že naplnia tento objektívny nedostatok menej hodnotnou náhradou. Vnútorne rozdelený život nie je jednotný a celistvý: vo svojej podstate je neusporiadaný, a preto nedokáže naplniť to, k čomu Boh požíva.

11. Rozdrobenosť tohto druhu môže v konečnom dôsledku viesť k modlárstvu, ktoré sa príliš často stáva profesionálnym nebezpečenstvom v živote podnikateľa a ohrozuje jednotlivcov aj organizácie. Modlárstvo sa prejavuje neprijatím pozvania vytvoriť vzťah s milujúcim Stvoriteľom, tak ako to urobili Izraeliti na úpätí vrchu Sinaj, keď si zhotovili zlaté teľa a klaňali sa mu. Zlaté teľa je symbol *pomýleného uctievania*, ktoré sa zrodilo z falošnej predstavy opravdivého úspechu.⁴ V modernom živote je veľa náhrad zlatého teľaťa: „maximalizácia zisku sa považuje za jediné kritérium aktivity v podnikaní“;⁵ technológia je samoúčelná; keď úsilie získať osobné bohatstvo alebo politickú moc neslúži spoločnému dobru; alebo keď začne prevládať mentalita uprednostňujúca vlastný prospech alebo príležitosti. Každé z týchto „zlatých teliat“ má tendenciu prejavovať sa určitou formou posadnutosti, ktorú zvyčajne sprevádza mylné zdôvodňovanie. Každé je schopné nás „uchvátiť“, ako to vyjadril pápež Benedikt XVI. v encyklike *Caritas in veritate*,⁶ a podnikatelia si musia dávať dobrý pozor, aby sa vyhli návnade modlárstva.

12. Početné tlaky, ktorým podnikatelia čelia, môžu viesť k tomu, že vo svojej každodennej pracovnej aktivite zabúdajú na výzvy evanjelia. Môžu podľahnúť falošnému presvedčeniu, že ich profesionálny život je nezlučiteľný s duchovným životom. Vkladajú nadmernú dôveru do materiálnych zdrojov a svetského úspechu. Keď sa to stane, podnikatelia riskujú, že svojmu postaveniu a sláve budú pripisovať väčšiu hodnotu ako trvalému dielu, a napokon riskujú stratu zdravého úsudku. Podnikatelia môžu podľahnúť pokušeniu – v dôsledku zamerania sa na seba, pýchy, chamtivosti alebo obáv – zredukovať cieľ podnikania len na ekonomické dobro. Dobro, ktoré trhové hospodárstvo môže prinášať jednotlivcom aj spoločnosti, sa tak môže zmenšovať alebo prekrútiť.

13. Podnikatelia, ktorí správne zjednotili rozličné požiadavky života, môžu na ne odpovedať postojom služobníka, nasledujúc príklad Ježiša, ktorý učeníkom umýval nohy. Vodcovstvo v tomto duchu služby je iné ako autoritatívny výkon moci, ktorý príliš často vidíme v organizácii podniku. Tento prístup odlišuje kresťanov od iných riadiacich pracovníkov a odlišuje aj pracovné prostredie, ktoré sa usilujú podporovať. Keď týmto spôsobom berú na seba profesionálnu zodpovednosť v podniku, keď rozvíjajú skutočné vodcovstvo v službe, slobodne odovzdávajú svoju odbornosť a schopnosti. Keď obrazne umývajú nohy svojim spolupracovníkom, podnikatelia plnšie uskutočňujú svoje vznešené povolanie.

14. Dôležitou súčasťou povolania podnikateľa je uplatňovanie etických sociálnych princípov v každodennom pôsobení vo svete podnikania. To znamená mať jasný pohľad na situáciu, posudzovať ju podľa princípov, ktoré podporujú všestranný rozvoj ľudí, a konať tak, aby sa tieto princípy naplňovali vo svetle jedinečných okolností a spôsobom, ktorý je v súlade s náukou viery. Nasledujúce časti tejto úvahy sú usporiadané v tomto duchu: vidieť, posúdiť, konať.

VIDIEŤ SVET PODNIKANIA: VÝZVY A PRÍLEŽITOSTI

15. Podnikateľ stojí pred svetom, ktorý pozostáva zo zložitej kombinácie faktorov. V snahe pochopiť ich sa potrebujeme držať usmernenia, ktoré je v dokumente Druhého vatikánskeho koncilu *Gaudium et spes*. To znamená, že musíme preskúmať „znamená doby a interpretovať ich vo svetle evanjelia“.⁸ Niektoré z týchto faktorov ohraničujú to, čo podnikatelia môžu urobiť pre dobro, lebo obmedzujú ich správanie a zahatávajú cesty kreativity. Iné faktory vytvárajú pre manažérov a podnikateľov nové príležitosti slúžiť spoločnému dobru a umožňujú, aby nové okruhy solidarity prenikli náš spoločenský, politický a hospodársky život. Svet okolo nás teda predstavuje komplexnú hru svetla a tmy, dobra a zla, pravdy a falše, príležitostí a hrozieb.

16. Kresťania podnikatelia musia dokázať „vidieť“ tento svet spôsobom, ktorý im umožňuje ho posudzovať, budovať jeho dobro a pravdu, podporovať spoločné dobro a postaviť sa zlu a nepravde. Časť tohto dokumentu zameraná na schopnosť „posúdiť“ ponúka pomoc pri tomto druhu hodnotenia. Cieľom je prezentovať tu stručné zhrnutie niektorých kľúčových faktorov, ktoré majú dosah na podnikateľské aktivity v súčasnosti, a podľa možnosti poukázať na ich dobré, zlé a od prostredia závislé aspekty z perspektívy podnikateľa.

17. Medzi mnohými zložitými faktormi, ktoré ovplyvňujú podnikanie na lokálnej aj globálnej úrovni, sú štyri, ktoré sú hodné osobitného povšimnutia, keďže v priebehu posledného štvrtstoročia podstatne zmenili prostredie podnikania. Prvé tri navzájom úzko súvisia:

- (1) globalizácia,
- (2) nové komunikačné technológie,
- (3) financilizácia ekonomiky.

Štvrtý faktor (4) – kultúrne zmeny – a osobitne otázka individualizmu a sprievodných etických teórií relativizmu a výlučne osobného prospechu – môže podľa všetkého predstavovať najväčšie nebezpečenstvo pre kresťanov podnikateľov. Samozrejme, jestvuje veľa ďalších faktorov ovplyvňujúcich podnikanie v súčasnosti (regulácia zo strany štátu, úloha medzinárodných inštitúcií, odbory, environmentálne otázky, napätie medzi pracovným a rodinným životom a ďalšie), pričom všetky si zasluhujú analýzu. V záujme stručnosti sa však bližšie sústreďíme len na spomínané štyri.



18. *Globalizácia:* Vznik svetového ekonomického poriadku sa stal charakteristickou črtou našej doby. Výraz „globalizácia“ označuje celosvetový proces zintenzívneného pohybu vstupov aj výstupov, najmä práce a kapitálu, a prináša so sebou narastajúcu sieť vzájomných väzieb v spoločnosti. Koniec studenej vojny a otvorenie mnohých nových trhov významne rozšírilo trhy, kde sa podniky môžu uplatniť. Vznikli nové príležitosti a nové hrozby. Krajiny, ktoré predtým boli vylúčené zo svetového ekonomického systému, teraz môžu mať spoluúčasť na jeho výhodách. Vyššia efektívnosť sprístupnila mnohé tovary a služby väčšiemu počtu ľudí. Zvýšenú svetovú produkciu však zároveň sprevádzala aj väčšia nerovnosť v rozdeľovaní príjmov a bohatstva vnútri krajín aj medzi nimi. Regionálne ekonomické zóny s voľným pohybom tovarov a dokonca spoločná mena povzbudzujú obchod a stimulujú inovácie. Nie vždy ich však sprevádzajú rovnako voľné možnosti pohybu pracovnej sily, ktorá hľadá uplatnenie. Najmä tam, kde sa používa spoločná mena, obmedzenia, s ktorými sa stretávajú vlády na národnej alebo miestnej úrovni, keď sa snažia presadiť efektívnu hospodársku politiku, môžu vnášať stres do celých politických systémov. Zároveň sa trhy s relatívne homogénnou kultúrou stávajú výrazne rôznorodými. Pozitívne je, že rozličné kultúry vzájomne viac komunikujú. Vzhľadom na prítomnosť agresívnej súťaže a zanikajúcu rozmanitosť, ktorá sa stráca v dôsledku globálneho obchodovania so štandardizovanými produktmi, však treba pozorne preskúmať nebezpečenstvo kultúrneho imperializmu. Benedikt XVI. zosummarizoval tieto protichodné sily slovami: „Čoraz viac globalizovaná spoločnosť nás navzájom zblížuje, ale nečiní nás bratmi. Rozum sám osebe je schopný pochopiť rovnosť medzi ľuďmi a usporiadať ich občianske spolužitie, no nedokáže vytvoriť bratstvo.“⁹



19. Za všetkými týmito zmenami je základná skutočnosť, že *kapitál nadobudol novú slobodu*: už sa nemusí zodpovedať ľuďom v krajine, kde vytvára zisky.¹⁰ Akoby ekonomická moc nadobudla extrateritoriálny status. Spoločnosti dokážu reagovať na príležitosť zisku dosť nezávisle od svojich národných úradov, a takým spôsobom hrajú kľúčovú úlohu nielen pri organizovaní ekonomiky, ale aj spoločnosti. Globalizácia teda mení základy ekonomiky a spoločenského zriadenia, pričom znižuje stupeň slobody národných štátov: politicko-ekonomické nástroje národných štátov sú viazané na dobre zadefinované územie, zatiaľ čo nadnárodné spoločnosti môžu produkovať tovary v jednej krajine, platiť dane v inej a získavať podporu a štátne príspevky v tretej. Podnikanie v tomto zmenenom prostredí nadobudlo oveľa väčší vplyv a v dôsledku toho nesie so sebou potenciál pre veľké dobro alebo zlo.

20. *Komunikačné technológie:*¹¹ Revolúcia v oblasti komunikačných technológií, ktorú priniesol internet, má významný dosah – pozitívny aj negatívny – na riadenie podnikov. Pozitívne je, že spolupráca cez internet podporuje vývoj nových produktov a riešenie starých problémov. Také produkty a riešenia redukujú náklady na vzájomnú komunikáciu a interakciu ľudí. Nové modely podnikania jedinečným spôsobom kombinujú spoluprácu a súťaž, aby sa naplňali potreby, ktoré predtým neboli primerane zabezpečené alebo v plnej miere uspokojené. Zoskupenia spotrebiteľov a zainteresovaných osôb majú väčšiu silu, keď vyvíjajú tlak na globálne podniky a poukazujú na problém zlej praxe v súvislosti s celou škálou otázok od ľudských práv po ochranu životného prostredia v chudobnejších častiach sveta. Táto činnosť znižuje ujmy podnikov či spoločností, ktoré sa v týchto častiach sveta vždy usilovali správať zodpovedne.

21. Negatívnou stránkou je, že dnes žijeme vo svete poznačenom snahou okamžite uspokojovať potreby a prebytkom informácií. V takom svete (ako bežne vidíme) to, čo je naliehavé, môže potlačiť to, čo je dôležité. Každá správa sa stáva prioritnou, pretože okamžitá komunikácia uchváti našu pozornosť. Akoby sme nemali čas na dobre preskúmané a premyslené rozhodnutia o zložitých otázkach. Rozhodnutia – aj tie dôležité – sa v čoraz väčšej miere prijímajú bez primeraného zváženia a na základe nepostačujúcich informácií. Lídri majú čoraz väčšie problémy pripraviť a zdôvodniť rozhodnutia, a preto sa spoliehajú na skúsenosti. Ich osobné hodnoty a presvedčenie tak nadobúdajú čoraz väčší význam pri formovaní procesu rozhodovania.

22. *Financionalizácia ekonomiky:* Kombinácia globalizácie s jej expandujúcimi trhmi, výnosmi a novými komunikačnými technológiami výrazne posúva do popredia finančný sektor. Výraz „financionalizácia“ opisuje posun kapitalistickej ekonomiky od produkcie k financiám. Výnosy a zisky finančného sektora sa stávajú čoraz väčším segmentom celosvetovej ekonomiky. Jeho inštitúcie, nástroje a motívy majú významný dosah na činnosť a chápanie podnikania. Zatiaľ čo nedávna finančná kríza zdvihla vlnu kritiky negatívnych dosahov financionalizácie, finančný sektor zároveň umožnil miliónom ľudí ľahší prístup k spotrebným aj prevádzkovým úverom; usiloval sa rozložiť riziko prostredníctvom derivátových nástrojov; vytvoril možnosti špekulovať s kapitálom a tak ho urobiť produktívnejším atď. Finančný sektor tiež vytvoril sociálne a etické fondy, ktoré umožnili investorom podporiť alebo sa vyhnúť určitým odvetviám alebo firmám s cieľom posilniť trvalo udržateľné podnikateľské systémy. Tieto typy fondov predstavujú významnú a rýchlo rastúcu oblasť, ktorá by po určitých sľubných výsledkoch počas finančnej krízy mohla ďalej rásť. *Caritas in veritate* zdôrazňuje, že takýto druh investícií by mal byť normou: „Treba sa zasadzovať – a to je zásadná pripomienka! – nielen o to, aby vznikali ‚etické‘ segmenty ekonómie alebo financovania, ale aby bola etickou celá ekonómia a všetko financovanie, a to nielen cez vonkajšie etikety, ale rešpektovaním vnútorných požiadaviek, vlastných ich povahe.“¹²



23. Napriek pozitívnemu vývoju financionalizácia prispela k celej škále negatívnych trendov a dôsledkov. Zameriame sa len na dva – komoditizácia a krátkodobosť. Financionalizácia smerovala k úplnej *komoditizácii* podnikov, k redukovaniu významu činnosti človeka len na cenu. Najmä finančný sektor prispel k tomuto trendu komoditizácie tým, že postavil účel podnikania na roveň maximalizácie bohatstva akcionárov. Akcionárska hodnota sa fakticky stala jediným meradlom, podľa ktorého podnikatelia merajú svoju výkonnosť a hodnotu. V súčasnej atmosfére naďalej prevláda volanie po „maximalizácii bohatstva akcionárov“ a je poprednou teóriou, ktorá sa vyučuje na mnohých ekonomických školách. S komoditizáciou prišla aj mentalita krátkodobosti, pri ktorej majú lídri pokušenie zamerať sa na potenciál krátkodobého úspechu a podceňovať negatívnu stránku nadmerného riskovania a strategického zlyhania. Potom neprekvapuje, že príležitosť získať obrovské bohatstvo v relatívne krátkom časovom rámci je silnou motiváciou dysfunkčného správania. Pápež Benedikt XVI. upozornil na tieto nebezpečenstvá, keď napísal: „Jedným z najväčších rizík však nepochybne je, že podnikanie bude uspokojovať výlučne tých, čo doň investujú, a to by viedlo k obmedzeniu jeho spoločenského významu. Čoraz menej podnikov pre ich rozrastanie sa a potrebu čoraz väčšieho kapitálu býva riadených jedným stabilným podnikateľom, ktorý sa cíti zodpovedný nielen krátkodobo, ale aj dlhodobo za priebeh a výsledky svojho podnikania.“¹³

24. *Kultúrne zmeny:* Ako sme už spomínali, globalizácia a moderné technológie priniesli novú úroveň kontaktov medzi krajinami, ako aj medzi jednotlivcami, čo vyústilo do rozsiahlych kultúrnych zmien. Z pohľadu kresťana podnikateľa v západnej spoločnosti nastali dve súvisiace kľúčové zmeny, menovite príklon k individualizmu a väčšia miera rozpadu rodín ako v minulosti. Pod vplyvom oživeného výrazne prospechárskeho pohľadu ekonómie a dokonca i spoločnosti sú celé populácie nabádané k tomu, aby sa zameriavali na dosahovanie toho, „čo mi vyhovuje“, bez ohľadu na to, aký vplyv to bude mať na ostatných a aký negatívny dosah to môže mať na rodinný život. „Hodnoty“ sa vnímajú ako niečo relatívne a merajú sa podľa toho, ako naplňajú preferencie jednotlivcov a prosperujú podniku. Práca sa stáva jednoducho prostriedkom, aby príslušná osoba mala prístup k radostiam života podľa vlastného výberu. Práva nadobúdajú oveľa väčšiu dôležitosť ako povinnosti; obeta pre väčšie dobro sa už neberie do úvahy. Tieto postoje sú hnacím motorom individuálneho obohacovania, vrcholový manažment podnecujú k tomu, aby si bral podiel na vytvorení bohatstva, v zamestnancoch živia mentalitu nárokovania si svojich práv a u zákazníkov podporujú kultúru okamžitého uspokojenia.



25. Našťastie sa vyvíjajú nové hnutia a programy, ktoré sa snažia podporovať morálny a duchovný život vo vzťahu k podnikaniu. Viera a pracovné skupiny, spiritualita pracovných programov, školenia v oblasti etiky podnikania, projekty zamerané na spoločenskú zodpovednosť pomáhajú podnikateľom riadiť firmy v duchu povzbudení z listu sv. Pavla: „Ale všetko skúmajte a čo je dobré, toho sa držte!“ (1 Sol 5, 21).¹⁴ Mnohé skupiny a hnutia umožňujú podnikateľom vnímať svoju prácu ako povolanie a rozpoznať úlohu ich podniku pri budovaní spoločného dobra.

26. Niet pochýb, že globalizácia, lepšia komunikácia a financionalizácia môžu mať pozitívne dôsledky na ľudské spoločenstvo. Zdravý zreteľ na krátkodobý finančný výkon môže byť tiež pozitívny, keď prispieva k rozhodovaniu, ale nie je jeho jediným motívom. Všetky tieto trendy sa musia riadiť podľa základných etických sociálnych princípov, osvietených evanjeliom, a byť zakotvené v zdravých kultúrnych inštitúciách. Bez stáleho vplyvu týchto princípov hrozí, že trendy v spoločnosti budú škodlivé pre „celistvý rozvoj človeka“.¹⁵ Práve tu sociálna náuka Cirkvi, ako aj naša viera v Božiu lásku môže ponúknuť autentickú perspektívu a umožniť podnikateľom naplňať ich kresťanské povolanie.

POSUDZOVANIE: VÝZNAM ETICKÝCH SOCIÁLNYCH PRINCÍPOV

27. Orientácia v zložitom prostredí podnikania, ktoré sme opísali v predchádzajúcej časti, si od podnikateľov vyžaduje dobrý úsudok osvietený múdrosťou, vychádzajúci z reality a pravdy. Schopnosť správne posudzovať však treba pestovať v morálnej a duchovnej kultúre, z ktorej podnikatelia pochádzajú, menovite v rodinách, vo vzdelávacích a náboženských inštitúciách a v širšej komunite, do ktorej patria. U kresťana podnikateľa sa táto kultúra zakladá na evanjeliu Ježiša Krista.

28. Evanjelium je blahozvešť lásky, ktorá nie je v prvom rade založená na teórii alebo morálke, ale na osobnom vzťahu s Kristom.¹⁶ Práve tento vzťah, toto povolanie k láske oživuje a posilňuje – ak mu to umožníme – život každého kresťana. Evanjeliová výzva milovať zahŕňa určité etické a náboženské úlohy pre všetkých kresťanov a osobitne pre podnikateľov. Tieto úlohy spočívajú v tom, čo Cirkev nazýva sociálnou tradíciou, živým dialógom medzi vierou, rozumom a činmi. Táto tradícia vyrástla v komplementárnom vzťahu medzi autoritami – učiteľmi (katolícke sociálne učenie), rozhladenými učencami (katolícke sociálne myslenie) a tými, čo cirkevné zásady uplatňovali v praxi (katolícka sociálna prax). Ako všetky tradície aj táto sa stále rozvíja, očisťuje a upravuje, tak ako sa kresťania vrátane podnikateľov usilujú vo svojom profesionálnom živote o dokonalosť a schopnosť rozlišovať.

29. Dôležitou súčasťou tejto tradície týkajúcej sa podnikania je formulácia etických sociálnych princípov na základnej aj praktickej úrovni a ponímanie podniku ako spoločenstva osôb. Tieto princípy a vízie poskytujú usmernenie k dokonalosti v podnikaní, keďže sú založené na podstate ľudskej osoby a na optimálnom poňatí rozvoja človeka vo svete podnikania, v širšom spoločenstve, vo svete.

I. ZÁKLADNÉ ETICKÉ PRINCÍPY PODNIKANIA: ĽUDSKÁ DÔSTOJNOSŤ A SPOLOČNÉ DOBRO

30. *Ľudská dôstojnosť.* V samotných základoch sociálnej náuky Cirkvi je zakotvené presvedčenie, že každá osoba bez ohľadu na vek, stav alebo schopnosti je stvorená na Boží obraz a je obdarená nezmenšiteľnou dôstojnosťou a hodnotou. Každá osoba je cieľom sama osebe, nikdy nie je len čírym prostriedkom, ktorého hodnota spočíva v jeho využiteľnosti – je *kto*, a nie *čo*; je *niekto*, a nie *niečo*.¹⁷ Človek má túto dôstojnosť už len z toho titulu, že je ľudská bytosť. Nikdy to nie je na základe zásluh alebo ako dar od nejakej ľudskej authority, a nedá sa ani stratiť, nemôže stratiť platnosť, ani ju nemožno jednoducho odňať. Všetky ľudské bytosti bez ohľadu na individuálne vlastnosti a okolnosti preto požívajú Bohom danú dôstojnosť.

31. Vďaka tejto ľudskej dôstojnosti každá osoba má právo – v skutočnosti povinnosť – nasledovať svoje povolanie a usilovať sa o osobné naplnenie v spoločenstve s ostatnými. Rovnako to tiež znamená, že každý z nás je povinný vyhýbať sa činom brániacim iným ľuďom prosperovať, pretože „všetci sme skutočne zodpovední za všetkých“.¹⁸

32. Ešte konkrétnejšie, ľudské bytosti preukazujú, že sú na obraz Stvoriteľa, prostredníctvom svojej schopnosti myslieť a slobodne sa rozhodnúť, ako aj v náklonnosti prežívať svoj život s inými (spoločenská povaha človeka). Prosperovanie človeka teda vždy zahŕňa správne uvažovanie, slobodnú voľbu v súlade s rozumom a život v spoločnosti. Skutočne len v komunite, to znamená v spoločenstve s inými, môže osoba pravdivo rozvíjať svoje schopnosti, cnosti a svätosť.

33. Keďže každá osoba má určenie, ktoré presahuje tento svet, a prisľúbenú večnú účasť na Božom živote, je isté, že pozemské blaho nikdy nebude úplné. To však neznamená, že je bezvýznamné. Naopak, pozemské prosperovanie je dôležitý prvok dobrého ľudského života, zároveň však nedostatok materiálnych zdrojov, ako aj ich nesmierny nadbytok sú častou prekážkou, lebo človeka odpútavajú od úsilia dosiahnuť cnosti a svätosť.



34. *Spoločné dobro.* Spoločenská povaha ľudských bytostí je odrazom spoločenstva Trojice a poukazuje na ďalší základný princíp – dôležitosť spoločného dobra. Druhý vatikánsky koncil definoval spoločné dobro takto: „súhrn tých podmienok spoločenského života, ktoré tak spoločenstvám, ako aj jednotlivým členom umožňujú plnšie a ľahšie dosiahnuť vlastnú dokonalosť“. ¹⁹ Spoločné dobré sa rozvíjajú medzi ľudskými bytosťami vždy, keď cielene konajú spolu v snahe dosiahnuť spoločný cieľ. Budovanie priateľstva, rodiny alebo podniku teda vytvára spoločné dobro, na ktorom majú podiel priatelia, členovia rodiny a všetci rozliční ľudia zapojení do podniku. Spoločné dobré sú možné, pretože sme bytosti, ktoré vytvárajú vzťahy, ktoré majú nielen individuálne ciele a nerastú len ako jednotlivci. Zúčastňujeme sa na autenticky *prežívaných a spoločných* projektoch, ktoré vytvárajú spoločné dobré, z ktorých majú prospech všetci zúčastnení. Spoločné dobro zahŕňa a podporuje všetky dobré potrebné na to, aby sa každá ľudská bytosť a všetky ľudské bytosti mohli rozvíjať ako jednotlivci aj ako spoločenstvo.

35. Podniky vytvárajú mnohé z nevyhnutných predpokladov, ktoré prispievajú k spoločnému dobru širšej spoločnosti. Ich produkty a služby, pracovné miesta, ktoré vytvárajú, zabezpečujú pre spoločnosť ekonomickú a sociálnu hojnosť, takú dôležitú pre dobrý život národa a ľudstva ako celku. Krajiny s nedostatkom podnikateľskej aktivity zvyčajne prichádzajú o najlepšie vzdelaných a školených ľudí, ktorí nevidia vo svojej aktuálnej situácii budúcnosť pre seba alebo svoju rodinu. Jestvujú spoločnosti, ktoré nevytvárajú dostatok kolektívnych a verejných dobier na zabezpečenie dôstojného života. Z tohto dôvodu sú podniky dôležité pre spoločné dobro každej spoločnosti a pre celý svetový poriadok. Ich prínos sa najlepšie prejavuje v tom, keď ich aktivity rešpektujú a pozdvihujú dôstojnosť človeka ako inteligentnej, slobodnej a spoločenskej bytosti, keď v tejto orientácii vidia samotný cieľ.

36. Skutočne prosperujúce podniky a trhy sú závislé od mnohých faktorov, ktoré vytvára širšia spoločnosť. Podniky jednoducho nemôžu efektívne fungovať mimo štruktúr dobrej spoločnosti, ktorá zabezpečuje a poskytuje všetky druhy verejných dobier, ako sú legislatívne podmienky, vlastnícke práva, slobodná a otvorená hospodárska súťaž, stabilná mena a fiškálna politika, základná dopravná a komunikačná infraštruktúra. Kde tieto verejné dobré a prvky spoločného dobra absentujú alebo prestávajú riadne fungovať, podniky trpia. Podniky však nie sú závislé len od stabilnej vlády. Nielen štát, ale predovšetkým spoločnosť potrebuje zdravé morálno-kultúrne prostredie na vzdelávanie a výchovu mladých, na rozvoj ich zručností a cností, na prípravu na zamestnanie. Podniky a komerčné aktivity využívajú dostupné zdroje, ktoré im poskytuje naša spoločnosť, a odplácajú to tým, že svojím pôsobením rešpektujú a podporujú spoločné dobro.

37. Podniky podporujú blaho členov spoločnosti aj prostredníctvom svojich kľúčových funkcií. Dobrý podnik sa prinajmenšom obozretne vyhýba akémukoľvek konaniu, ktoré by podkopávalo spoločné dobro na lokálnej alebo globálnej úrovni. V pozitívnejšom zmysle tieto podniky aktívne hľadajú spôsoby, ako v rámci svojich možností môžu slúžiť skutočným potrebám človeka, a tak *posilňovať* spoločné dobro. V niektorých prípadoch aktívne podporujú efektívnejšiu reguláciu na národnej, medzinárodnej alebo odvetvovej úrovni. Napríklad niektoré deštruktívne stratégie v podnikaní, ako korupcia, vykorisťovanie zamestnancov alebo poškodzovanie životného prostredia, možno krátkodobo znížia bezprostredné náklady, ale zároveň zanechajú oveľa vyššie dlhodobé náklady pre budúce generácie miestnej spoločnosti. Ak sú také stratégie legálne, zakladajú konkurenčné výhody pre morálne menej uvedomelé podniky na úkor uvedomejších konkurentov, ktorí konajú morálne, a preto majú reálne vyššie náklady na podnikanie. Tieto „preteky na doraz“ sa zvyčajne nedajú prekonať len individuálnym morálnym pôsobením; tu sa skôr žiada *lepší inštitucionálny rámec* pre všetkých účastníkov trhu.



II. ETICKÉ PRINCÍPY PODNIKANIA V PRAXI

38. Rešpektovanie ľudskej dôstojnosti a spoločné dobro sú základné princípy, ktorými by v trhovom systéme mali byť preniknuté spôsoby organizácie pracovníkov a kapitálu a procesy inovácie. Hlboký a trvalý účel jednotlivých podnikov a komerčných systémov je riešiť skutočné potreby ľudí, to znamená relevantné potreby každého, komu podnik nejakým spôsobom slúži. Sú to predovšetkým tri vzájomne od seba závislé funkcie, ktoré by mal podnik vziať na seba:

- Uspokojovať skutočné potreby človeka vytváraním, rozvíjaním a produkciou tovarov a služieb.
- Organizovať dobrú a produktívnu prácu.
- Využívať zdroje na vytváranie bohatstva a prosperity trvalo udržateľným spôsobom.

39. Sociálna náuka Cirkvi odpovedá na tieto tri vzájomne od seba závislé úlohy tým, že poskytuje praktické princípy na pomoc tvorcom rozhodnutí a ich usmernenie v súvislosti s dobrom, ktoré by mohli vykonať. Tieto praktické princípy vychádzajú zo základných princípov a ich cieľom je rešpektovať multikultúrnú a multikonfesionálnu situáciu, ktorá charakterizuje súčasný svet podnikania. Zároveň pomáhajú objasniť povolanie kresťana podnikateľa a úlohu skutočného lídra v oblasti podnikania.

USPOKOJOVANIE POTRIEB SVETA PROSTREDNÍCTVOM TOVAROV A SLUŽIEB

40. Úspešné podniky sa usilujú identifikovať a naplňovať skutočné ľudské potreby na čo najvyššej úrovni, pričom vo veľkej miere využívajú inovácie, kreativitu a iniciatívu. Produkujú tovar, ktorý sa vyrábal aj v minulosti, ale často – ako v oblasti medicíny, komunikácie, financovania, potravinárstva, energetiky a služieb pre verejnosť – hľadajú a nachádzajú *úplne nové spôsoby naplňovania potrieb ľudí*. Neprestajne zlepšujú svoje produkty a služby, ktoré – keď sú skutočne dobré – zlepšujú kvalitu života ľudí.

*Prispievanie k spoločnému dobru:*²⁰ Ako sa píše v *Kompendiu Sociálnej náuky Cirkvi*: „Charakteristickou črtou podnikov by mala byť schopnosť slúžiť spoločnému dobru spoločnosti prostredníctvom výroby užitočných tovarov a poskytovaním užitočných služieb.“²¹ Podnikanie je vo svojej podstate zacielené na iných: v podniku sa spája nadanie ľudí, talent, energia a zručnosti, aby slúžili potrebám iných, ktorí zas podporujú rozvoj ľudí, ktorí prácu vykonávajú. Úlohy, ktoré vykonávajú spoločne, prinášajú tovary a služby, ktoré zdravá komunita potrebuje.

„Podnikateľ nie je špekulant, ale v podstate je inovátor. Špekulantov cieľ je maximalizovať zisk; podnik je pre špekulanta iba prostriedkom na dosiahnutie cieľa, a ten cieľ je zisk. Stavanie ciest, zriaďovanie nemocníc alebo škôl nie je pre špekulanta cieľ, ale len prostriedok na dosiahnutie cieľa – čo najväčšieho zisku. Malo by hneď byť jasné, že špekulant nie je model podnikateľa, ktorého by Cirkev vyzdvihovala ako aktéra a budovateľa spoločného dobra.“²² Kresťan podnikateľ slúži spoločnému dobru vytváraním tovarov, ktoré sú skutočne dobré, a služieb, ktoré skutočne slúžia.

POTREBY
SVETA



41. Tovary a služby, ktoré podniky produkujú, uspokojujú skutočné potreby ľudí a zahŕňajú nielen tie veci, ktoré majú jasnú spoločenskú hodnotu – ako život zachraňujúce medicínske prístroje, mikrofinancie, školstvo, sociálne investície, korektne vyrobené a obchodované produkty (tzv. fair trade produkty), zdravotníctvo alebo dostupné bývanie –, ale aj čokoľvek, čo skutočne prispieva k rozvoju a naplneniu človeka, od jednoduchých výrobkov, ako skrutky, nábytok, látky, po zložité systémy, ako likvidácia odpadu, cesty a doprava.

42. V roku 1931 pápež Pius XI. v encyklike *Quadragesimo anno* píše o dôležitosti podnikov produkujúcich „skutočne užitočné dobrá“ pre iných.²³ Dobrý podnikateľ je taký, „ktorý v prvom rade má na zreteli službu a v druhom rade má na zreteli zisk, ktorý [. . .] zamestnáva pracovníkov, aby vytvárali dobrá skutočnej hodnoty; ktorý zamestnancom neškodí tým, že by od nich vyžadoval účasť na vytváraní zbytočných alebo dokonca škodlivých a zlých vecí; ktorý spotrebiteľom ponúka len užitočné tovary a služby a nezneužíva ich neskúsenosť alebo slabosť, neláka ich míňať peniaze na veci, ktoré nepotrebujú alebo ktoré sú im nielen neužitočné, ale dokonca sú im na škodu“.²⁴ Potreby treba porovnať s obvyčajnými požiadavkami, ktoré by sa dali charakterizovať ako uspokojovanie túžob, ktoré neprispievajú k blahu človeka. V extrémnych prípadoch uspokojovanie takých túžob môže dokonca škodiť blahu človeka – napríklad predaj neterapeutických liekov, pornografia, hazardné hry, násilné videohry a ďalšie škodlivé produkty. Toto zaujatie napĺňaním túžob sa často nazýva „konzumizmus“, ktorý odkláňa produkciu a spotrebu od spoločného dobra a bráni rozvoju osoby.²⁵ Tovary, ktoré sú skutočne dobré, slúžia uspokojovaniu potrieb spotrebiteľov v hierarchickom poradí; potreba tovarov zabezpečujúcich výživu napríklad jasne prevažuje nad túžbou po zábave pri hazarde. Je to objektívny poriadok, a preto produkcia tovarov a služieb musí zostať verná pravde, a nie obvyčajnému pôžitku.



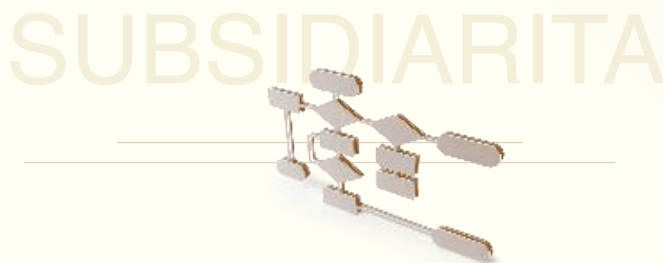
43. *V solidarite s chudobnými.* Produkcia tovarov a služieb prináša so sebou „progresívne sa rozvíjajúci reťazec solidarity“, ktorý podnikateľskú komunitu stavia pred viaceré kritické otázky a príležitosti.²⁶ Jedna je určenie – v duchu solidarity – skutočných potrieb chudobných a zraniteľných ľudí vrátane osôb s osobitnými potrebami, ktoré iné podniky často prehliadajú na trhu motivovanom krátkodobým ziskom.²⁷ Kresťan podnikateľ má mať oči otvorené, aby rozpoznal príležitosť slúžiť skupinám obyvateľov, ktorým sa neposkytujú primerané služby, a vníma svoju službu nielen ako spoločenskú zodpovednosť, ale aj ako obrovskú podnikateľskú príležitosť. Vývoj v oblasti produktov a služieb „na spodku pyramídy“ – ako mikropodniky, mikroúvery, sociálne podniky, sociálne investičné fondy – hrá dôležitú úlohu pri napĺňaní potrieb chudobných. Tieto inovácie pomôžu ľuďom nielen pozdvihnúť sa z extrémnej chudoby, ale môžu zapáliť iskru ich vlastnej kreativity a podnikateľského ducha a prispieť k štartu dynamického rozvoja.²⁸

ORGANIZOVANIE DOBREJ A PRODUKTÍVNEJ PRÁCE

44. Podniky vytvárajú tovary a služby a organizujú prácu, ktorú ľudia vykonávajú spolu. Úspešné podniky navrhujú prácu, ktorá je dobrá, produktívna, zaväzujúca, nezávislá a spolupracujúca. To, ako sa navrhne a riadi práca človeka, má významný vplyv na to, či organizácia dokáže súťažiť na trhu a či ľudia prostredníctvom svojej práce budú prosperovať. Blahoslavený Ján Pavol II. vysvetľuje: „Kým kedysi rozhodujúcim činiteľom produkcie bola zem a neskôr kapitál, chápaný ako súhrn strojov a výrobných prostriedkov, dnes je čoraz viac rozhodujúcim činiteľom sám človek, konkrétne jeho poznávací schopnosť, ktorá sa prejavuje vo forme vedeckého poznania, organizačná schopnosť utvárať spoločenstvá, ako aj schopnosť vnímať a uspokojovať potreby iných.“²⁹ Vo svetle rastúcej globalizácie a rýchlych zmien trhov živá organizácia práce zabezpečuje pružnosť podniku, jeho schopnosť reagovať a dynamicky sa prispôbovať. Zahŕňa to aj citlivú reguláciu, ktorá zabezpečuje udržateľný rozvoj hospodárskych vzťahov a morálky a možnosť pre poctivé podniky výborne obstať v skúške a efektívne ťažiť zo svojich úspechov.

45. *Podporovať dôstojnú prácu.* „To je škandál,“ napísal pápež Pius XI. v roku 1931, „keď nehybná hmota vychádza z fabriky vyšľachtená, avšak osoby sa tam kazia a upadajú.“³⁰ Veľkosť ľudskej práce vedie nielen k lepším produktom a službám, ale rozvíja aj samotného pracovníka. Sociálna náuka Katolíckej cirkvi otvorene hovorí o povahe práce a jej vplyve na človeka. Blahoslavený Ján Pavol II. hovoril o „subjektívnom rozmere práce“, ktorý ju odlišuje od jej „objektívneho rozmeru“. Ponúkol nádhernú víziu, keď zdôraznil, že ľudia svojou prácou nevytvárajú len jednoducho viac, ale sami pritom rastú. Zmeny, ktoré práca prináša, sa nedajú pripísať len jej objektívnemu rozmeru. Pracovník, subjekt práce, je tiež významne ovplyvnený svojou prácou. Či máme na mysli riaditeľa, farmára, zdravotnú sestru, údržbára, inžiniera alebo obchodníka, práca mení tak svet (objektívny rozmer), ako aj pracovníka (subjektívny rozmer). Práca mení človeka, môže posilniť alebo potlačiť dôstojnosť osoby; môže dotknutú osobu rozvíjať alebo poškodiť. Preto „pramene dôstojnosti práce treba hľadať predovšetkým nie v jej objektívnom, ale v subjektívnom rozmere“.³¹ Keď sa na prácu pozeráme z takej perspektívy, mali by sme nachádzať spoločné úsilie – u zamestnávateľa aj u zamestnanca – o pozdvihnutie práce na úroveň tohto úžasného videnia. Je to jednota zdravej podnikateľskej praxe a morálky.

46. Rozpoznať subjektívny rozmer práce znamená rozpoznať jej dôstojnosť a dôležitosť. Pomáha nám to vidieť, že „práca je ‚pre človeka‘, a nie človek ‚pre prácu‘“.³² Zamestnanci nie sú len obyčajné „ľudské zdroje“ alebo „ľudský kapitál“. V tom zmysle práca musí byť navrhnutá s ohľadom na schopnosti a vlastnosti rozličných ľudských bytostí. Nesmieme od ľudí jednoducho požadovať, aby sa oni prispôbili práci, akoby boli stroje. Dobrá práca dáva priestor inteligencii a slobode pracovníkov, podporuje spoločenské vzťahy a skutočnú spoluprácu, neničí zdravie a fyzické blaho pracovníka. To si od podnikateľov vyžaduje schopnosť vybrať správnu osobu na správne pracovné miesto, teda miesto, ktoré jej umožní sa rozvíjať. Podnikatelia musia mať slobodu a zodpovednosť podľa toho konať. Dobrá práca smeruje k uspokojovaniu skutočných ľudských potrieb tak, aby pracovník, zatiaľ čo zabezpečuje seba a svoju rodinu, tiež slúžil prospechu a rozvoju iných. Dobrá práca sa musí dobre organizovať a riadiť, ak má byť produktívna a zabezpečiť pracovníkovi prostriedky na živobytie. Navyše štruktúry odmeňovania by mali zabezpečiť, aby pracovníci, ktorí úprimne poskytujú svoju prácu, dostali od firmy aj primerané ocenenie a odmenu. Encyklika *Mater et Magistra* sa vyjadruje jasne: „ak celá štruktúra a organizácia ekonomického systému ohrozuje ľudskú dôstojnosť, znižuje u človeka zmysel pre zodpovednosť alebo ho oberá o možnosť byť iniciatívnym, taký systém je – podľa nášho názoru – nespravodlivý, a to bez ohľadu na to, koľko bohatstva produkuje alebo ako spravodlivo sa také bohatstvo rozdeľuje“.³³



47. *Vytváranie subsidiárnych štruktúr.* Princíp subsidiarity je zakotvený v presvedčení, že prosperita ľudských bytostí, ktoré sú stvorené na obraz Boha, zahŕňa čo najlepšie využitie inteligencie a slobody. Nemožno hovoriť o rešpektovaní ľudskej dôstojnosti tam, kde sa inteligencia alebo sloboda zbytočne obmedzujú alebo potláčajú. Princíp subsidiarity uznáva, že v ľudskej spoločnosti existujú v rámci väčších komunít aj menšie spoločenstvá. Napríklad rodina, ako spoločenstvo, je súčasťou obce alebo mesta, a to je zas súčasťou krajiny, štátu alebo provincie, národa a tak ďalej. Princíp subsidiarity trvá na tom, že v nijakom prípade by sa nemala svojvoľne potláčať sloboda a názory tých, ktorí sa musia ako prví podrobiť následkom predpokladanej činnosti. Ako zdôraznil blahoslavený svätý Ján Pavol II., „spoločnosť vyššieho rádu nesmie zasahovať do vnútorného života spoločnosti nižšieho rádu takým spôsobom, aby ju oberala o jej kompetencie, ale má ju skôr v prípade nutnej potreby podporovať a pomáhať jej, aby svoju činnosť zladila s činnosťou iných spoločenských zložiek v záujme spoločného dobra“.³⁴

48. Princíp subsidiarity sa vzťahuje na štruktúry štátu, ako aj na firemné organizácie. V práci sa najlepšie rozvíjame, keď používame svoju inteligenciu a slobodu na dosiahnutie cieľov, na vytvorenie a udržiavanie správnych vzťahov medzi sebou a s tými, ktorým organizácie slúžia. Inými slovami, čím viac sa na pracovisku spolupracuje, tým väčšia je pravdepodobnosť, že sa jednotliví pracovníci budú rozvíjať. Zamestnanci by vo svojej práci mali mať slovo, najmä pokiaľ ide o každodennú prácu. Podporuje to iniciatívu, inovácie, kreativitu a pocit spoluzodpovednosti.

49. Princíp subsidiarity je pre podnikateľov veľmi motivujúci. Povzbudzuje lídrov, aby uplatnili svoju moc v službe svojim spolupracovníkom, vedie ich k zamysleniu nad tým, či ich autorita slúži na rozvoj všetkých zamestnancov. Subsidiarita ponúka podnikateľom tri praktické kroky:

- Na každej úrovni podniku jasne zadefinovať oblasti autonómnosti a rozhodovacích právomocí, avšak vymedziť ich čo najširšie. Hranice by sa mali stanoviť tak, aby možnosti prístupu osoby alebo skupiny k informáciám potrebným na rozhodovanie zodpovedali rozhodovacím právomociam, aby tak dôsledky rozhodnutí neprekračovali právomoci a zodpovednosť príslušnej osoby alebo skupiny.
- Vyškoliť a vybaviť zamestnancov tak, aby mali správne nástroje, prostriedky, výcvik a skúsenosti na vykonávanie zverených úloh.
- Akceptovať, že osoby, ktorým boli zverené úlohy a zodpovednosť, budú slobodne prijímať rozhodnutia, a tak v plnej dôvere prijať riziká súvisiace s ich rozhodnutiami. Subsidiárne podnikové štruktúry by preto mali podporovať vzájomný rešpekt a zodpovednosť a umožňovať zamestnancom spájať dobré výsledky s ich poctivou angažovanosťou.

Tento posledný bod – prevzatie zodpovednosti za riziko, ktoré súvisí s prijatým rozhodnutím – je to, čo subsidiaritu odlišuje od delegovania. Ten, kto deleguje právomoci, ich môže kedykoľvek aj vziať späť. V takých situáciách zamestnanci nie sú povolani na takú úroveň excelentnosti a spoluúčasti ako v situáciách, kde panuje princíp subsidiarity, a je u nich menšia pravdepodobnosť, že budú rásť a v plnom rozsahu prijmú zodpovednosť za svoje rozhodnutia.

50. Podľa princípu subsidiarity zamestnanci na nižšej úrovni, ktorí požívajú dôveru, sú zaškolení, skúsení, presne poznajú rozsah svojich povinností a môžu slobodne rozhodovať a plne využiť svoju slobodu a inteligenciu, a tak majú možnosť rozvíjať sa ako ľudia; skutočne sú „spolu-podnikatelia“. To je veľmi náročné, ale užitočné pre podnikateľov na každej úrovni, od vedúceho pracovnej skupiny až po generálneho riaditeľa. Práca podľa princípu subsidiarity si vyžaduje sebaovládanie a pokorné prijatie úlohy lídra v službe.

ŠEŠŤ PRAKTICKÝCH ZÁSAD PODNIKANIA

Rešpektovanie **ľudskej dôstojnosti** a úsilie o **spoločné dobro** predstavujú základné princípy sociálnej náuky Cirkvi. Spolu so šiestimi praktickými princípmi podnikania môžu ponúknuť konkrétnejšie usmernenie v súvislosti s tromi širšie koncipovanými cieľmi podnikania.

Uspokojovať potreby sveta vytváraním a vyvíjaním tovarov a služieb

1. Podniky, ktoré produkujú tovary, ktoré sú skutočne dobré, a služby, ktoré skutočne slúžia, *prispievajú k spoločnému dobru*.
2. Podniky uskutočňujú *solidaritu* s chudobnými tým, že sú vnímavé a reagujú na príležitosti slúžiť chudobným populáciám, ktorým sa neposkytuje dost' služieb, a ľuďom v núdzi.

Organizovať dobrú a produktívnu prácu

3. Podniky prispievajú do spoločenstva tým, že podporujú špecifickú *dôstojnosť ľudskej práce*.
4. Prostredníctvom *subsidiarity* podniky dávajú zamestnancom príležitosť uplatňovať náležitú autoritu spoluúčasťou na poslaní organizácie.

Vytvárať trvalo udržateľné bohatstvo a spravodlivo ho rozdeľovať

5. Podniky sú zodpovedné za dobré *spravovanie* zverených zdrojov – kapitálu, ľudí alebo prostredia.
6. Podniky vplyvajú na *spravodlivý* spôsob rozdeľovania zdrojov všetkým zainteresovaným: zamestnancom, zákazníkom, investorom, dodávateľom a spoločnosti.

VYTVÁRAŤ TRVALO UDRŽATEĽNÉ BOHATSTVO A SPRAVODLIVO HO ROZDEĽOVAŤ

51. Podnikatelia uplatňujú svoju kreativitu, pričom organizujú talenty a energiu pracovníkov na získavanie kapitálových a iných zdrojov, ktorými zem oplýva, s cieľom produkovať tovary a služby. Keď sa to robí efektívne, vytvárajú sa dobre platené pracovné miesta, realizuje sa zisk. Vzniknuté bohatstvo sa delí s investormi. Týmto spôsobom môže každý zainteresovaný preukázať svoje schopnosti. Cirkev uznáva legitímnu úlohu zisku ako ukazovateľa, že podnik dobre funguje. Keď má firma zisk, zvyčajne to znamená, že podnik a zamestnanci riadne využili výrobné faktory a patrične boli uspokojené náležité potreby ľudí.³⁵ Ziskový podnik vytvára bohatstvo a podporuje prosperitu, pomáha jednotlivcom preukázať svoje schopnosti a prispievať k spoločnému dobru spoločnosti. Vytváranie bohatstva však nie je obmedzené len na finančný zisk. Pôvod výrazu „bohatstvo“ odhaľuje širšie ponímanie „blaha“: fyzické, mentálne, psychické, morálne a duchovné blaho ostatných. Ekonomická hodnota bohatstva je neoddeliteľne zviazaná s týmto širším pojmom blaha.

52. *Spravovanie zdrojov.* Sväté písmo nás učí, že dobrí správcovia tvorivo a produktívne spravujú zdroje, ktoré im boli zverené.³⁶ Nie je to tak, že by len čerpali z hojnosti stvorenia; naopak – svoj talent a zručnosti využívajú na to, aby zveladili to, čo im bolo zverené. V oblasti podnikania sa to prejavuje napríklad vo forme finančného zisku – výnosov po odpočítaní nákladov, ktoré organizácii umožňujú naďalej existovať. Najlepší podnikatelia efektívne využívajú zdroje a zabezpečujú primeranú úroveň príjmov, maržu, podiel na trhu, produktivitu a efektívnosť, aby zaručili životaschopnosť organizácie. Ak sa nevytvára finančné bohatstvo, nie je čo rozdeľovať a existencia organizácie je neudržateľná.

53. Ziskovosť je indikátorom zdravia organizácie, ale nie jediným, ani najdôležitejším, podľa ktorého by sa podnik mal posudzovať.³⁷ Zisk je potrebný na existenciu podniku, ale „ak sa zisk stane výlučným cieľom, ak nie je správne dosiahnutý a nemá za posledný cieľ spoločné dobro, hrozí nebezpečenstvo, že zničí bohatstvo a vytvorí chudobu“.³⁸ Zisk je ako potrava. Organizmus musí jesť, ale to nie je prvoradý účel jeho existencie. Zisk je dobrý sluha, ale zlý pán.

54. Finančné zdroje sú dôležité, ale nemenej dôležité je aj dobré spravovanie prostredia – hmotného aj kultúrneho. Ako pápež Benedikt XVI. píše: „Prírodné prostredie Boh daroval všetkým a jeho používanie pre nás predstavuje zodpovednosť voči chudobným, voči budúcim generáciám i celému ľudstvu.“³⁹ Stvorenie je obdarené poriadkom, ktorý objavujeme, ale nie sme jeho tvorcovia. Živé tvory a príroda sa môžu primerane využívať, aby slúžili skutočným ľudským potrebám. Ako spolupracovníci Boha sme pri objavovaní stvorenia povinní rešpektovať svet okolo nás, a nie naň útočiť. Tento svet môžeme kultivovať, ale nie devastovať. Ako uvádzajú prvé kapitoly *Knihy Genezis*, sme povolani podmaniť si svet, zveľaďovať ho a zúrodňovať, ale nemáme právo svojvoľne ho zneužívať.

55. *Spravodlivo rozdeľovať bohatstvo.* Podniky a ich lídri, ako tvorcovia bohatstva a prosperity, musia nájsť spôsob, ako toto bohatstvo spravodlivo rozdeľovať medzi zamestnancov (podľa princípu práva na spravodlivú odmenu), zákazníkov (spravodlivé ceny), vlastníkov (spravodlivé výnosy), dodávateľov (spravodlivé ceny) a spoločnosť (spravodlivé dane).⁴⁰

56. Ak človek uznáva, že čo Boh vytvoril, je určené pre každého – chudobného či bohatého, teraz i v budúcnosti –, potom z toho vyplýva, že všetky zdroje boli ľudstvu poskytnuté ako „sociálna hypotéka“.⁴¹ Sociálna tradícia Katolíckej cirkvi chápe túto povinnosť tak, že sa vzťahuje na majetok aj na kapitál. Majetok a kapitál by mal byť v súkromnom vlastníctve, ale: „právo na súkromné vlastníctvo je podriadené právu na všeobecné užívanie, univerzálnemu určeniu dohier“.⁴² Tento princíp vedie podnikateľov k tomu, aby mali na zreteli rozdiely, ktoré môžu byť dôsledkom spôsobu, akým určujú ceny, pridelujú mzdy, delia sa o vlastnícke práva, rozdeľujú dividendy, riadia pohľadávky a tak ďalej. Ich rozhodnutia by mali byť zacielené nie na rovné, ale na *spravodlivé* rozdeľovanie bohatstva, ktoré naplňa potreby ľudí, odmeňuje ich príspevok a riziko a zachováva a podporuje zdravý finančnú situáciu organizácie. Odopierať ľuďom legitímny prístup k plodom zeme, najmä k prostriedkom na živobytie, znamená negovať príkaz Boha, ktorý dal ľudstvu – objavovať, zveľaďovať a využívať dary zeme.

III. PODNIK AKO SPOLOČENSTVO OSÔB

57. Týchto šesť princípov nás vedie k cieľu, k zmyslu podnikania, ktorý vyjadril blahoslavený Ján Pavol II. takto: „Veď cieľom podniku nie je výlučne tvorba zisku, ale existencia samého podniku ako spoločenstva ľudí, ktorí sa rôznym spôsobom usilujú naplniť svoje základné potreby a zároveň tvoria aj zvláštnu skupinu slúžiacu celej spoločnosti.“⁴³ Výraz „spoločenstvo ľudí“ nie je bežný v súčasnej ekonomickej literatúre, ale najlepšie vyjadruje kompletnú realizáciu toho, čo spoločnosť a firma môžu byť. Pôvod slova spoločnosť (company) a spoločníci (companions) – z latinského *cum* (spolu) a *panis* (chlieb) – znamená „spolu lámať chlieb“. Pôvod slovného spojenia „korporácia“ – latinsky *corpus* (telo) – znamená skupinu ľudí „zjednotených v jednom tele“.

58. Keď podnikovú organizáciu považujeme za spoločenstvo osôb, je jasné, že väzby, ktoré nás držia spolu, nie sú len čisto právne zmluvy alebo vzájomné samostatné záujmy, ale záväzky k reálnym tovarom, o ktoré sa s inými delíme v záujme služby svetu. Nebezpečné a nesprávne je považovať podnik jednoducho za „spoločnosť podielov“, kde samostatné záujmy, zmluvy, využitie a maximalizácia finančného zisku vyčerpáva jeho význam. Vnútorou charakteristikou práce je, že „v prvom rade a predovšetkým zjednocuje ľudí. V tom spočíva jej spoločenská sila: schopnosť budovať spoločenstvo“.⁴⁵ Toto chápanie pomáha vyhnúť sa duchovnej chudobe, ktorá často vzniká v trhových ekonomikách z nedostatku ľudských vzťahov v rámci podniku a okolo podniku.⁴⁶

59. Budovanie firmy ako spoločenstva osôb na základe spomínaných šiestich princípov nie je jednoduchá úloha. Najmä pre veľké nadnárodné spoločnosti môže byť dosť náročné zaviesť prax a vytvoriť politiku na podporu spoločenstva osôb medzi svojimi členmi. Lídrom veľkých alebo malých podnikov však do veľkej miery pomáha, keď sa snažia pestovať osobné cnosti, život povznášajúce zvyky a charakterové kvality, ktoré sú podstatné pre každú profesiu. Dve veľmi dôležité cnosti profesionála v oblasti podnikania, ktorým sa budeme podrobnejšie venovať neskôr, sú praktická múdrosť a spravodlivosť. V praxi skutočne neexistuje náhrada za zdravý úsudok (praktická múdrosť) a správne vzťahy



(spravodlivosť). Šesť uvedených princípov nezabezpečuje všetko, čo treba pre dobrý úsudok pri reagovaní na výzvy každodennej práce. Neposkytujú ani kompletne šablóny alebo technické riešenia, ani neboli koncipované s tým cieľom. Etické sociálne princípy, u kresťanov osvietené evanjeliom, poskytujú dobrým podnikom smerovanie, ale navigácia patrí zrelému a inteligentnému úsudku cnostných podnikateľov, ktorí vedia múdro riadiť zložité záležitosti a napätie v konkrétnych situáciách.

„SVEDECTVO SKUTKOV“: ÚSILIE UVEDENÉ DO PRAXE

60. „Dnes viac ako kedykoľvek,“ píše blahoslavený Ján Pavol II., „Cirkev si je vedomá, že jej sociálne poslanstvo získa dôveryhodnosť skôr svedectvom činov než svojou súdržnosťou a vnútornou logikou.“⁴⁷ Tí, čo *svedčia skutkami*, a prevažná väčšina z nich sú veriaci laici, nie sú „výlučne len pasívnymi príjemcami, ale sú protagonistami náuky Cirkvi o spoločnosti v kľúčových chvíľach jej realizácie. Zároveň sú vzácnymi spolupracovníkmi kňazov a pastárov pri jej formulovaní vďaka skúsenostiam, ktoré nadobudli v tejto oblasti, a vlastným zručnosťami“.⁴⁸

61. Kresťania podnikatelia sú aktívni mužovia a ženy, ktorí preukázali autentického podnikateľského ducha a odpovedali na Bohom danú povinnosť veľkoryso a s vierou prijať povolanie v oblasti podnikania. Motivácia týchto podnikateľov je oveľa viac ako len finančný úspech, uvedomelý osobný záujem alebo abstraktná spoločenská zmluva, ako to často predpisuje ekonomická literatúra a učebnice o manažmente. Viera umožňuje kresťanom podnikateľom vidieť oveľa širší svet – svet, v ktorom pôsobí Boh a kde individuálne záujmy a túžby nie sú jedinou motiváciou.

62. Cirkev aj organizácie kresťanov podporujú podnikateľov a vedú ich k tomu, aby vo svete žili podľa evanjelia.⁴⁹ Bez týchto ľudí, ktorí žijú podľa evanjelia, a bez organizácií, ktoré ich podporujú, by sa sociálna tradícia Katolíckej cirkvi stala len bezduchými slovami, a nie živou skutočnosťou. Ako hovorí sv. Jakub: „Tak aj viera: ak nemá skutky, je sama v sebe mŕtva“ (*Jak 2, 17*).

63. Žiaľ, vo svete podnikania sú aj takí veriaci, ktorí nevydávajú svedectvo a nie sú inšpirovaní svojou vierou a morálnym presvedčením. Sme svedkami početných škandálov, keď podnikatelia zneužili svoje postavenie a právomoci. Podľahli pýche, chamtivosti, neresti a iným ťažkým hriechom. Nielen tieto veľké prípady sú bolestivé – tragické je, že sú kresťania, ktorí sa síce nedopúšťajú nelegálnych alebo škandalózných skutkov, ale prispôbili sa svetu a žijú, akoby Boh neexistoval. Nielenže žijú vo svete, ale stali sa svetom. Keď kresťania podnikatelia nežijú vo svojich organizáciách podľa evanjelia, svojím životom „skôr zahaľujú, ako odkrývajú pravú tvár Boha a náboženstva“.⁵⁰

64. Viera má celospoločenský dosah; nie je len čisto súkromnou záležitosťou. Náuka Cirkvi o spoločnosti „tvorí časť kresťanského poslania, lebo toto učenie predkladá konkrétne výsledky jej poslania v živote spoločnosti a každodennú prácu a s ňou spojený boj za spravodlivosť začleňuje do svedectva o Kristovi“.⁵¹ Sociálne princípy Cirkvi vyzývajú podnikateľov k skutkom – a v súčasnom zložitom svete je spôsob, ako konať, dôležitejší ako kedykoľvek predtým.

65. Pápež Benedikt XVI. v *Caritas in veritate* ponúka víziu skutkov. Vysvetľuje, že láska – „prijatá a darovaná“ – je v srdci učenia Cirkvi o spoločnosti.⁵² Láska „je základnou hybnou silou opravdivého rozvoja každého človeka a celého ľudstva“.⁵³ Preto keď hovoríme o konaní podnikateľov, znamená to aj „prijímať“, aj „dávať“.

66. *Prijímať.* Prvý skutok kresťana podnikateľa, ako aj všetkých kresťanov, je prijať; konkrétnejšie prijať, čo *pre neho alebo pre ňu urobil Boh*. Tento akt prijímania môže byť mimoriadne ťažký práve pre podnikateľov. Podnikatelia – ako skupina – skôr aktívne konajú, nie prijímajú, najmä v súčasnej globalizovanej ekonomike, pod vplyvom sofistikovaných komunikačných technológií a financionalizácie podnikania. Bez prijímania v živote však podnikatelia môžu podľahnúť pokušeniu komplexu kvázi nietscheovského „supermana“. Niektorí podliehajú pokušeniu považovať sa za tých, čo *určujú a vytvárajú* vlastné princípy, nie za tých, čo ich *prijímajú*.⁵⁴ Podnikatelia sa môžu vnímať nielen ako kreatívni, inovatívni, aktívni a konštruktívni, ale ak zanedbávajú rozmer prijímania, vnímajú svoje miesto vo svete skreslene a nadhodnocujú vlastné výkony a prácu.

67. Benedikt XVI., skôr ako sa stal pápežom, napísal, že človek „dosiahne najhlbšie naplnenie nie cez to, čo dosiahne, ale cez to, čo prijme“.⁵⁵ V skutočnosti to, čo človek dosiahne, ho samo osebe naplní len čiastočne; človek musí zároveň poznať aj silu a milosť prijímania. Odmietanie prijať má korene v našom pôvode, v príbehu o páde Adama a Evy, keď im Boh dal zákaz „zo stromu poznania dobra a zla nebudeš jesť“ (Gn 2, 17). Morálny zákon dal Boh a my ho môžeme len prijať.⁵⁶ Vyššie objasnené sociálne princípy Cirkvi sú ovocím jej úvahy o tomto morálnom zákone a svete podnikania. Keď podnikatelia prijímajú svoje povolanie, zároveň sú disponovaní prijať princípy, ktoré podporujú všestranný rozvoj všetkých osôb spojených s podnikom.

68. Keď človek prijme dary duchovného života a začlení ich do aktívneho života, poskytujú mu milosť potrebnú na prekonanie vnútorných rozdelení a poľudšťujú ho, najmä v práci. Cirkev v prvom rade kresťanov podnikateľov nabáda, aby prijímali sviatosti, prijali Písmo, svätili deň Pána, modlili sa, našli si čas stíšiť sa a pestovali aj iné formy duchovného života. Pre kresťana to nie sú ľubovoľné dobrovoľné skutky, nielen čisto súkromné konanie oddelené a odtrhnuté od podnikania.

69. Napríklad nedeľa, deň Pána, nie je len obyčajná prestávka v práci. Možno paradoxne – len keď sa oddelíme od práce, vidíme jej najhlbší zmysel. Pápež Benedikt XVI. objasňuje toto spojenie slovami: „náuka Biblie o práci je korunovaná v prikázaní o odpočinku“.⁵⁷ Keď odpočívame v Bohu, kontext našej práce sa mení – stáva sa prekypujúcim rozvinutím nesmierneho Božieho daru stvorenia. Slávenie sviatkov nie je *únikom* zo sveta podnikania – dáva nám priestor na hlbší pohľad do *reality* sveta a na kontempláciu Božieho diela. Božie zjavenie, ktoré sa dá len prijať, a nie obsiahnuť, odhaľuje, že materiálny svet je preniknutý Božím Duchom, že milosť zdokonaľuje prírodu a že uctievanie prácu posväcuje. Preto je Eucharistia najhlbším vyjadrením sviatočného dňa. Tam najhlbšie a najdôkladnejšie vidíme „prácu ľudských rúk“ v spolupráci so spasiteľským pôsobením Boha: v ľudskej práci pozdvihnutej božským pôsobením sa chlieb a víno premenia na skutočnú Prítomnosť, Prítomnosť, ktorá má moc vykúpiť svet.⁵⁸

70. Božský rozmer môže byť v našom bežnom živote skrytý a potlačený, najmä v globalizovanej, technicky vyspelej a finančne orientovanej ekonomike a v situáciách, keď Cirkev neohlasuje svoje sociálne poslanstvo a ani podľa neho nežije. Preto sa blahoslavený Ján Pavol II. obracia s výzvou na podnikateľov, aby rozvíjali spiritualitu práce, ktorá im umožní vnímať svoju úlohu v Božom stvoriteľskom a vykupiteľskom diele, dodá im silu a odvahu žiť podľa toho, k čomu ich Boh požíva.⁵⁹ Bez čerpania z hlbokého prameňa modlitby

a reflexie by sa napríklad ťažko mohlo očakávať, že by podnikatelia dokázali odolávať negatívnemu rozmeru informačných technológií hnaných rýchlosťou a efektívnosťou na úkor premyslenej úvahy, trpezlivosti, spravodlivosti a praktickej múdrosti. Informačné technológie nás ženú k prijímaniu okamžitých rozhodnutí; môžu si tak vytvoriť vlastnú logiku, ktorá podkopáva uplatňovanie sociálnych princípov Cirkvi a takisto znemožňuje využiť ich premysleným a správnym spôsobom.

71. *Dávať.* Druhý skutok, ku ktorému Cirkev nabáda podnikateľov, je *dávať* spôsobom, ktorý *reaguje* na to, čo dostávame. Toto dávanie nikdy nie je len zákonné minimum; musí to byť autentické nadviazanie spoločenstva s inými v snahe urobiť svet lepším. Sebadarovanie osoby neskúma, „ako ďaleko *musí* ísť, ale ako ďaleko *môže* ísť“. ⁶⁰ Dávanie privádza podnikateľov k základným otázkam o ich povolání: Ako prijímanie Božej lásky oživuje vzťahy rôznych zainteresovaných aktérov v podniku? Aký druh politiky a aké praktiky podnikania podporia všestranný rozvoj ľudí?

72. Vidíme podnikateľov, ktorí sa dávajú cez tovary a služby, ktoré vytvárajú a poskytujú, keď organizujú dobrú a produktívnu prácu, keď vytvárajú trvalo udržateľné bohatstvo a spravodlivo ho rozdeľujú. Sociálne princípy Cirkvi pomáhajú inštitúcii v oblasti podnikania orientovať sa na správanie, ktoré podporuje všestranný rozvoj ľudí. To znamená riešiť požiadavky organizácie praxou a politikou, ktorá podporuje: osobnú zodpovednosť, inovácie, korektnú cenotvorbu, spravodlivé odmeňovanie, humánne pracovné miesta, prax so zodpovedným prístupom k životnému prostrediu, sociálne a spoločensky zodpovedné (alebo etické) investície. Tiež ide o mnoho ďalších záležitostí, ako je nábor alebo prepúšťanie pracovníkov, etické správanie vrcholových orgánov, vzdelávanie zamestnancov a dodávateľsko-odberateľské vzťahy.



73. Popri týchto interných možnostiach podnikatelia (spolu s vládnyimi a mimovládnyimi organizáciami) ovplyvňujú aj záležitosti so širším dosahom, napríklad medzinárodné predpisy, protikorupčné praktiky, transparentnosť, daňovú politiku, environmentálne a pracovnoprávne normy. Svoj vplyv by mali využívať tak na úrovni individuálnej, ako aj kolektívnej na podporu ľudskej dôstojnosti a spoločného dobra, a nielen na uprednostňovanie úzkych záujmov konkrétnych zainteresovaných.

74. Nie je úlohou Cirkvi podrobne predpisovať, čo majú podnikatelia robiť. Predpisovať je úloha odborníkov a do veľkej miery to robia laici. Učiteľský úrad Cirkvi neponúka technické riešenia ani modely. Cirkev však učí, že „pravdivé riešenia ‚sociálnej otázky‘ nemôžu existovať mimo evanjelia“. ⁶² Pápež, biskupi, oficiálni učitelia v rámci Cirkvi hlásajú podnikateľom sociálnu náuku nie preto, aby na nich kládli bremeno, ale aby objasnili duchovný význam ich konania a dôležitosť podniku ako inštitúcie pre spoločnosť. Pápež Benedikt XVI. v *Caritas in veritate* hovorí: „Činnosť

človeka na zemi, keď ju inšpiruje a živí láska, prispieva k budovaniu domu Pánovho, ktoré je cieľom histórie ľudského pokolenia.”⁶³ Keď evanjelium hovorí o „nových veciach“, pred ktorými podnikatelia stoja v našej čoraz globálnejšej, technickejšej a finančnejšie založenej ekonomike, vníma ich nielen cez technickú alebo trhovú dimenziu, ale cez ich vplyv na celostný rozvoj osoby.

75. Preto dôležitou súčasťou povolania kresťana podnikateľa je pestovanie cností, predovšetkým cnosti múdrosti a spravodlivosti. Podnikatelia preukazujú múdrosť v každodennej praxi, keď konajú cnostne, pestujú múdrosť v konkrétnej činnosti a pri vytváraní pravidiel, nielen vo forme abstraktných vyhlásení o poslaní (podniku). O *praktickej* múdrosti môžeme hovoriť: keď sa inštitucionalizuje efektívna a spravodlivá prax, ktorá podporuje správne vzťahy so zainteresovanými osobami; keď sa vytvárajú pravidlá na uvádzanie sociálnych princípov Cirkvi do praxe tvorivým spôsobom, ktorý pomáha poľudšťovať organizáciu.

76. Keď sú podnikatelia konfrontovaní s konkrétnymi problémami, ktoré si vyžadujú špecifické riešenie, ich konanie je založené na „*obozretnom* zhodnotení každej situácie“.⁶³ Pri tomto obozretnom posúdení nejde len o technické zhodnotenie alebo bilancovanie založené na trhu. Obozretnosť sa často redukuje na šikovné počínanie podnikateľov, ktorí sledujú len svoje súkromné záujmy. To nie je cnosť obozretnosti, ale nerest oddelená od požiadaviek spravodlivosti. Obozretnosť informuje myseľ podnikateľa tým, že kladie správne otázky a rozpozná najlepšie smerovanie činnosti na budovanie dobrých a spravodlivých podnikov, ktoré môžu prispieť k spoločnému dobru.



77. Rozvíjanie obozretnej mysle si vyžaduje rozpoznať zdroje, ktoré má organizácia k dispozícii, a pochopiť jej jedinečnú situáciu. Praktická múdrosť vyžaduje, aby požiadavka *má sa*, zakotvená v etických sociálnych princípoch, bola pretavená do reálneho a *možného* v konkrétnej situácii (vzhľadom na dané zdroje a prostriedky). Prakticky múdra náuka, týkajúca sa napríklad dôstojnej mzdy, vždy stanovuje mzdu, ktorá je pre podnik udržateľná. Keď však dôstojná mzda nie je pre podnik bezprostredne udržateľná, podnikatelia sa preto nezastavia a nekapitulujú pred trhovými silami. Prehodnocujú svoje podnikanie a premýšľajú, ako by sa tvorivo dala zmeniť situácia, aby boli so zamestnancami v správnom vzťahu. To by mohlo znamenať zmeny na úrovni organizácie práce alebo spôsobu vykonávania činnosti; mohlo by to znamenať presun na iné trhy alebo prehodnotenie mzdových rozpätí. Ak firma napriek vynaloženému úsiliu skutočne nedokáže dosiahnuť spravodlivé mzdy, potom je úlohou nepriamych zamestnávateľov – štátu, odborov a iných aktérov – doplniť úsilie firmy.⁶⁴

78. Napriek dôležitej úlohe nepriamych zamestnávateľov v ekonomike nikdy nesmú absorbovať zodpovednosť priameho zamestnávateľa. Spoločnosti nesmú delegovať všetku svoju zodpovednosť napríklad na zákon alebo zmluvu. Podnikateľovi ako priamemu zamestnávateľovi pomáhajú cnosti praktickej múdrosti a spravodlivosti vnímať rastúcu spoločenskú zodpovednosť podnikov v globalizovanej ekonomike. V tomto čase našej histórie, ako vysvetľuje pápež Benedikt XVI., „čoraz viac sa šíri presvedčenie, podľa ktorého *riadenie podniku nemôže počítat len so záujmami samotných vlastníkov, ale aj so všetkými ostatnými kategóriami subjektov prispievajúcich k životu podniku*: robotníci, zákazníci, dodávatelia rôznych výrobných prostriedkov, cieľová skupina“.⁶⁵ Toto silnejšie presvedčenie viedlo k vzniku významného množstva teórií a praktických námetov v etike podnikania a v spoločensky zodpovednom podnikaní. V mnohých krajinách pozorujeme, že subsidiárne procesy „samoregulácie“ sa uskutočňujú v prostredí podnikateľských asociácií a odvetvových federácií na regionálnej, národnej alebo medzinárodnej úrovni. Mnohé predpisy na ochranu spotrebiteľov, zamestnancov alebo životného prostredia sa zakladajú v samotnom firemnom sektore, aj keď príležitostne možno potrebujú posilnenie zo strany štátnej regulácie. Praktická múdrosť podnikateľov tu už plní dôležitú úlohu, pričom niet pochýb, že katolícka sociálna tradícia sa môže veľa naučiť od tejto oblasti konania a myslenia a rovnako môže veľa ponúknuť.

79. Ak sa niekto odvoláva na etiku podnikania a spoločensky zodpovedné podnikanie, a snaží sa realizovať to, čo je v protiklade s náukou Cirkvi o spoločnosti, výsledok je odtrhnutie od vedomia, že sme stvorení „na Boží obraz“ (Gn 1, 27). „To je skutočnosť, z ktorej vyplýva neodňateľná dôstojnosť ľudskej osoby, ako aj transcendentná hodnota prirodzených morálnych noriem. Ekonomickej etike, ktorá by sa odklňala od týchto dvoch pilierov, by hrozila nevyhnutná strata vlastného zakotvenia, čím by sa

vystavovala manipulácii.“⁶⁶ Ak etike podnikania a spoločensky zodpovednému podnikaniu, ktoré za určitých okolností môžu byť užitočné, chýba zakotvenie v hlbokej pôde ľudskej kultúry, vystavujú sa riziku, že sa stanú len nástrojom, a tak v konečnom dôsledku nedokážu podporiť všestranný rozvoj človeka v rámci podnikania.

80. Dávanie a prijímanie vyjadruje komplementárnosť aktívneho a kontemplatívneho života. Tieto dve základné dimenzie nášho života volajú nie principiálne po vyvážení, ale po hlbokej integrácii, ktorá pochádza z vedomia, že potrebujeme Boha a Boh pre nás urobil veľké veci. Boh za to od nás chce, aby sme sa stali jeho rukami a nohami, pokračovali v jeho stvoriteľskom diele a pomáhali iným k lepšiemu životu. Pre podnikateľov to znamená vytvárať tovary, ktoré sú skutočne dobré, a poskytovať služby, ktoré skutočne slúžia; organizovať prácu, kde zamestnanci majú možnosť rozvíjať svoje danosti a talenty; vytvárať trvalo udržateľné bohatstvo, aby sa dalo spravodlivo rozdeľovať (pozri prílohu *Spytovanie svedomia pre podnikateľov*, ktoré reflektuje tieto tri ciele v bežnom živote).



ZÁVER

81. Na záver tejto úvahy treba priznať, že podnikanie a kultúra vo všeobecnosti sú konfrontované s nemalými výzvami. Podnikatelia môžu mať pokušenie pochybovať o svojej osobnej schopnosti začleniť evanjelium do dennej praxe. Pod tlakom náročných úloh si podnikatelia možno kladú otázku, či im sociálna tradícia Cirkvi môže ponúknuť usmernenie v profesionálnom živote.

82. Podnikatelia potrebujú byť otvorení na prijatie podpory a napomenutia od ďalších členov živej Cirkvi, reagovať na svoje pochybnosti a obavy nie so strachom alebo s cynizmom, ale pomocou cností, ktoré vychádzajú z ich povolania:

- *s vierou*, ktorá ich konanie nevníma len cez hospodársky výsledok, ale v širšej oblasti dosahu tohto konania, v spolupráci s ďalšími, na nich samotných a na svet, vo svetle pokračovania Božieho stvoriteľského diela;
- *s nádejou*, že ich práca a inštitúcie nebudú predurčené trhovými silami alebo právnymi konštrukciami, ale že ich konanie bude vydávať svedectvo o Božom kráľovstve;
- *s láskou*, aby ich práca nebola čírym úsilím len vo vlastnom záujme, ale aby pestovala vzťahy, budovala spoločenstvá ľudí.

VIERA, NÁDEJ
LÁSKA



83. Ak majú podnikatelia žiť svoje povolanie ako verní správcovia, potrebujú sa formovať v náboženskej kultúre, ktorá im ukáže možnosti a prísľub dobra, ktoré môžu vykonať a ktoré by mali vykonať – ich osobitého dobra. Rodina, Cirkev a škola sú inštitúcie, ktoré plnia zásadnú úlohu v tejto formácii. Kresťania podnikatelia (tak ako iní ľudia) prichádzajú na svet nie na základe zmluvy alebo trhovej výmeny – ale ako dar. Ľudia sa nerodia do firmy, ale do rodiny, sú pokrstení v kostole, vzdelávaní v škole a prijatí spoločenstvom.

84. Jednou z mimoriadne dôležitých súčastí tejto formácie je vysokoškolské vzdelávanie, prostredníctvom ktorého sa budúci podnikatelia prvý raz stretávajú s praxou, zručnosťami, princípmi a cieľmi podnikania. Cirkev, ktorá má vo svete takmer 1 800 vysokých škôl, z ktorých približne 800 ponúka štúdium ekonómie, sa aktívne podieľa na formovaní budúcich podnikateľov. Niektoré z týchto študijných programov patria medzi najlepšie na svete. Vzdelávanie na týchto školách sa usiluje o jednotu znalostí a rozvinutý dialóg medzi vierou a rozumom, čím poskytuje zdroje potrebné na riešenie výziev moderného sveta podnikania a širšieho kultúrneho prostredia.⁶⁷ Katolícke ekonomické vzdelávanie už dosiahlo veľa, ale stojí pred ďalšími novými výzvami.

85. Ekonomické vzdelanie tak ako každé odborné vzdelanie nepredstavuje len výučbu konkrétnych zručností alebo teórií. Katolícke vysoké školy, verné vlastnej tradícii, nemôžu opomenúť formáciu v duchu morálnej náuky, sociálnych princípov Cirkvi, dimenzie obozretnosti a spravodlivosti v podnikaní. Náležité ekonomické vzdelanie zahŕňa všetky príslušné teoretické oblasti, výcvik vo všetkých relevantných zručnostiach a dôkladnú prípravu v oblasti náuky o morálke a sociálnych princípoch Cirkvi, ktoré musia byť živo prítomné v profesionálnej praxi. Prehnaný dôraz na jednu z týchto oblastí nemôže kompenzovať zanedbávanie inej.

86. Študenti ekonómie v súčasnosti získavajú hlboké teoretické informácie a výrazné technické zručnosti, ale niektorí – žiaľ – vychádzajú z vysokých škôl bez etickej a duchovnej formácie, ktorá by ich viedla k tomu, aby ich rozhľad a zručnosti boli použité pre blaho iných a na podporu spoločného dobra. V skutočnosti niektorí vychádzajú zo škôl s formáciou, ktorá ich robí náchylnými skôr na rozdelený život namiesto toho, aby im dala základy, ktoré by im pomohli budovať harmonický a vyvážený život. Zohľadnenie myšlienok tejto reflexie môže prispieť ku komplexnejšej formácii týchto študentov, viesť ich k tomu, aby boli vysoko zásadovými a efektívnymi podnikateľmi. Treba, aby učitelia inšpirovali študentov k objavovaniu dobra, ktoré v nich je, a k nasledovaniu povolania, v ktorom využijú svoje odborné zručnosti a úsudok v prospech dobra vo svete.

87. Podnikatelia, manažéri a všetci, ktorí pôsobia v podnikovom sektore, by mali byť nabádaní k tomu, aby vnímali svoju prácu ako skutočné povolanie a aby odpovedali na Božie volanie v duchu verných učeníkov. Vtedy plnia vznešenú úlohu služby bratom a sestrám a budujú Božie kráľovstvo. Toto poslanstvo má byť pre podnikateľov inšpiráciou a povzbudením, výzvou na rastúcu svedomitosť v práci. Našou inšpiráciou je mnohoraké prispievanie laikov a podnikateľov – odborníkov k uskutočňovaniu sociálnej náuky Cirkvi. Pozývame lektorov a katechétoch na úrovni farností a diecéz, a predovšetkým učiteľov v oblasti ekonómie a manažmentu, aby využili tento dokument vo svojej práci so študentmi, inšpirovali ich k úcte a podpore ľudskej dôstojnosti a k uskutočňovaniu spoločného dobra pri svojom profesionálnom pôsobení. Dúfame, že toto poslanstvo podnieti diskusiu v podnikoch a na univerzitách, pomôže podnikateľom, pedagógom a študentom: *vidieť* výzvy a príležitosti vo svete práce; *posudzovať* ich podľa sociálnych princípov Cirkvi; a *konať* ako lídri, ktorí slúžia Bohu.



PRÍLOHA

OTÁZKY PRE PODNIKATEĽA

- Vnímam prácu ako dar od Boha?
- Je moja práca ako „spoluvorcu“ opravdivou spoluúčasťou na pôvodnej Božej stvoriteľskej činnosti?
- Podporujem svojou prácou kultúru života?
- Žijem rozdeleným životom, keď oddeľujem zásady evanjelia od práce?
- Prijímam pravidelne sviatosti a venujem pozornosť tomu, ako podporujú a usmerňujú moju podnikateľskú prax?
- Čítam Sväté písmo a modlím sa v snahe predchádzať riziku rozdeleného života?
- Prežívam duchovnú cestu spolu s ďalšími kresťanmi podnikateľmi?
- Usilujem sa žiť svoj podnikateľský život štúdiom učenia Cirkvi o spoločnosti?
- Verím, že keď počas rozhodovania o záležitostiach podniku beriem vážne dôstojnosť osoby, podporujem všestranný rozvoj človeka, čo zvýši efektívnosť mojej spoločnosti, urobí ju pružnejšou a ziskovejšou?

NAPŔŤANIE POTRIEB SVETA

- Vnímam zodpovednosť v mojej firme tak, že sa vzťahuje na všetkých, ktorí prispievajú k jej životu, a nielen na záujmy vlastníkov?
- Vytváram bohatstvo, alebo ma zaujíma len renta?
- Uplatňujem praktiky, ktoré bránia hospodárskej súťaži?
- Vynakladá moja firma všemožné primerané úsilie na zvládnutie externých faktorov a neplánovaných dôsledkov svojej činnosti (napríklad škody na životnom prostredí alebo iné negatívne dosahy na dodávateľov, miestne spoločenstvá a dokonca konkurentov)?
- Rozpoznávam dôležitosť prítomnosti silných a aktívnych „nepriamych zamestnávateľov“ na zabezpečenie správnej úrovne ochrany pracovníkov a komunitného dialógu?

- Vnímam citlivo skutočnosť, že ak firemné rozhodnutia nie sú hlboko zakotvené v dôstojnosti ľudskej osoby, budú náchylné podľahnúť inštrumentalistickým a utilitárskym konceptom, ktoré nedokážu podporovať všestranný rozvoj človeka v rámci podniku?
- Posudzujem pravidelne, do akej miery moja firma poskytuje produkty alebo služby, ktoré slúžia skutočným potrebám človeka a podporujú zodpovednú spotrebu?

ORGANIZOVANIE DOBREJ A PRODUKTÍVNEJ PRÁCE

- Zabezpečujem pracovné podmienky, ktoré umožňujú mojim zamestnancom na každej úrovni náležitú autonómiu? Inými slovami – organizujem ľudské zdroje so zreteľom na princíp subsidiarity v systéme riadenia mojej spoločnosti?
- Akceptujem riziko rozhodnutí na nižšej úrovni, aby sa zaistila opravdivá autonómiu?
- Sú v mojej firme pracovné zaradenie a zodpovednosť určené tak, aby sa dával priestor na plné využitie talentu a zručností ľudí, ktorí prácu vykonávajú?
- Sú zamestnanci vybraní a zaškolení tak, aby vedeli vykonávať svoje povinnosti v plnej miere?
- Sú tieto povinnosti a ich rozsah jasne zadané?



- Starám sa o to, aby firma zamestnancom poskytovala bezpečné pracovné podmienky, dôstojné mzdy, výcvik/školenie a možnosť organizovať sa?
- Mám súbor komplexne zadefinovaných hodnôt a je zapracovaný do môjho systému hodnotenia výkonov? Som čestný voči mojim zamestnancom v otázke ich výkonu?
- Ctí si moja firma dôstojnosť tých, čo sú nepriamo zamestnaní, a prispieva k rozvoju komunít vo všetkých krajinách, kde moja firma pôsobí a kde sa vykonáva činnosť firmy? (Dodržiavam rovnaký štandard morálky vo všetkých geografických lokalitách?)
- Kladiem dôstojnosť všetkých zamestnancov nad ziskovú maržu?

VYTVÁRANIE TRVALO UDRŽATEĽNÉHO BOHATSTVA A JEHO SPRAVODLIVÉ ROZDEĽOVANIE

- Snažím sa ako podnikateľ nachádzať spôsob, ako dať spravodlivý výnos poskytovateľom kapitálu, spravodlivé mzdy zamestnancom, korektné ceny zákazníkom a dodávateľom a spravodlivé dane?
- Dodržiava moja firma všetky fiduciárne (zverenecké) povinnosti voči poskytovateľom kapitálu a voči spoločnosti a poskytuje im pravidelné a pravdivé finančné správy?
- Keď očakávam ekonomické ťažkosti, stará sa moja firma o to, aby zamestnanci zostali zamestnateľní prostredníctvom vhodného školenia a širšej škály pracovnej praxe?
- Keď si ekonomické problémy vyžadujú prepúšťanie, dáva moja firma primeranú výpovednú lehotu, poskytuje pomoc pri zmene práce a odstupné?
- Vynakladá moja firma všemožné úsilie na zredukovanie alebo eliminovanie prevádzkových odpadov a koná zodpovedne voči životnému prostrediu?

STRUČNÉ ZHRNUTIE

- **Ako kresťan podnikateľ – podporujem ľudskú dôstojnosť a spoločné dobro v oblasti môjho vplyvu?**
- **Podporujem kultúru života, spravodlivosť, medzinárodné regulačné predpisy, transparentnosť, občianskoprávne, environmentálne a pracovnoprávne normy a boj proti korupcii?**
- **Podporujem všestranný rozvoj osôb na mojich pracoviskách?**

ZÁVEREČNÉ POZNÁMKY

- ¹ Benedikt XVI., encyklika *Caritas in veritate* (2009), 38, 40.
- ² Ján Pavol II., encyklika *Laborem exercens* (1981), 25.
- ³ Druhý vatikánsky koncil, pastorálna konštitúcia *Gaudium et spes* (1965), 43.
- ⁴ *Kniha Deuteronomium* 5, 6 – 8: „Ja som Pán, tvoj Boh, ktorý ťa vyviedol z egyptskej krajiny, z domu otroctva. Nebudeš mať iných Bohov okrem mňa! Neurobiš si modlu ani nijakú podobu toho, čo je hore na nebi, ani toho, čo je dolu na zemi alebo vo vode pod zemou!“
- ⁵ Benedikt XVI., encyklika *Caritas in veritate*, 71.
- ⁶ „Racionalita technickej činnosti, sústredenej na samu seba, sa však javí ako iracionálna, pretože v sebe obsahuje rozhodné odmietnutie zmyslu a hodnoty. Nie náhodou sa uzavretosť voči transcendentnu stretá s ťažkosťou premýšľať o tom, ako z ničoho vytrysklo bytie a ako sa z náhody zrodila inteligencia. Pred týmito dramatickými problémami si ľudský rozum a kresťanská viera navzájom pomáhajú. Len spoločne zachráni človeka. Rozum bez viery, priťahovaný čisto technickou činnosťou, je odsúdený stratiť sa v ilúzii vlastnej všemohúcnosti. Viera bez rozumu riskuje, že sa ocudzí konkrétnemu životu ľudí.“ Benedikt XVI., encyklika *Caritas in veritate*, 74.
- ⁷ Pozri Ján XXIII., encyklika *Mater et magistra* (1961), 236.
- ⁸ Druhý vatikánsky koncil, pastorálna konštitúcia *Gaudium et spes*, 4.
- ⁹ Benedikt XVI., encyklika *Caritas in veritate*, 19.
- ¹⁰ Porovnaj Benedikt XVI., encyklika *Caritas in veritate*.
- ¹¹ Benedikt XVI., encyklika *Caritas in veritate*, 6.
- ¹² Benedikt XVI., encyklika *Caritas in veritate*, 45.
- ¹³ Benedikt XVI., encyklika *Caritas in veritate*, 40.
- ¹⁴ Pozri Ekonomika spoločenstva Hnutia folokáre UNIAPAC, Legatus, Woodstock Business Conference, Compagnia delle Opere hnutia Comunione e Liberazione (Spoločenstvo a oslobodenie) a ďalších hnutí, ktoré zaujali vážny postoj k vzťahu viery a podnikania.
- ¹⁵ Benedikt XVI., encyklika *Caritas in veritate*, 11.
- ¹⁶ Pozri Benedikt XVI., encyklika *Deus caritas est* (2005), 1.
- ¹⁷ Pápežská rada pre spravodlivosť a pokoj, *Kompendium sociálnej náuky Cirkvi*, 108.
- ¹⁸ Ján Pavol II., encyklika *Sollicitudo rei socialis* (1987), 38.
- ¹⁹ Druhý vatikánsky koncil, pastorálna konštitúcia *Gaudium et spes*, 26.
- ²⁰ Pápežská rada pre spravodlivosť a pokoj, *Kompendium sociálnej náuky Cirkvi*, 164-167.
- ²¹ Pápežská rada pre spravodlivosť a pokoj, *Kompendium sociálnej náuky Cirkvi*, 338.
- ²² Pozri kardinál Bertone, „Cieľ väčší ako zisk“, Konferencia o etike vo svete podnikania, Rím 16. júna 2011 (http://www.vatican.va/roman_curia/secretariat_state/card-bertone/2011/documents/rc_seg-st_20110616_business-ethics_en.html).
- ²³ Pius XI., encyklika *Quadragesimo anno* (1931), 51.
- ²⁴ Oswald von Nell-Breuning, *Reorganization of Social Economy*, Milwaukee: The Bruce Publishing Co., 1936, 115-116.
- ²⁵ Ján Pavol II., encyklika *Centesimus annus* (1991), 36.
- ²⁶ Ján Pavol II., encyklika *Centesimus annus*, 43.
- ²⁷ Pápežská rada pre spravodlivosť a pokoj, *Kompendium sociálnej náuky Cirkvi*, 192-196.
- ²⁸ Benedikt XVI., encyklika *Caritas in veritate*, 45.
- ²⁹ Ján Pavol II., encyklika *Centesimus annus*, 32.
- ³⁰ Pius XI., encyklika *Quadragesimo anno*, 135.
- ³¹ Ján Pavol II., encyklika *Laborem exercens*, 6.
- ³² Ján Pavol II., encyklika *Laborem exercens*, 6.
- ³³ Ján XXIII., encyklika *Mater et magistra*, 83.
- ³⁴ Ján Pavol II., encyklika *Centesimus annus*, 48; pozri aj Pápežská rada pre spravodlivosť a pokoj, *Kompendium sociálnej náuky Cirkvi*, 185-186, a *Katechizmus Katolíckej cirkvi*, 1883.
- ³⁵ Ján Pavol II., encyklika *Centesimus annus*, 35.
- ³⁶ *Mt* 25, 14-30.
- ³⁷ Ján Pavol II., encyklika *Centesimus annus*, 35.
- ³⁸ Benedikt XVI., encyklika *Caritas in veritate*, 21.
- ³⁹ Benedikt XVI., encyklika *Caritas in veritate*, 48.
- ⁴⁰ Pápežská rada pre spravodlivosť a pokoj, *Kompendium sociálnej náuky Cirkvi*, 171-181.
- ⁴¹ Ján Pavol II., encyklika *Sollicitudo rei socialis*, 42.
- ⁴² Ján Pavol II., encyklika *Laborem exercens*, 14.
- ⁴³ Ján Pavol II., encyklika *Centesimus annus*, 35.
- ⁴⁴ Ján Pavol II., encyklika *Centesimus annus*, 43.
- ⁴⁵ Ján Pavol II., encyklika *Laborem exercens*, 20.
- ⁴⁶ Benedikt XVI., encyklika *Caritas in veritate*, 53.
- ⁴⁷ Ján Pavol II., encyklika *Centesimus annus*, 57.
- ⁴⁸ Benedikt XVI., príhovor k účastníkom pri príležitosti 50. výročia encykliky *Mater et magistra* (16. máj 2011), http://www.vatican.va/holy_father/benedict_xvi/speeches/2011/may/documents/hf_benxvi_spe_20110516_justpeace_en.html.
- ⁴⁹ Niektoré z týchto organizácií sú: UNIAPAC a jej pridružené členské organizácie, Legatus, Woodstock Business Conference, ako aj nové hnutia, napríklad Hnutie folokáre s projektom Ekonomika spoločenstva, Comunione e Liberazione s Compagnia delle Opere, alebo investorské skupiny ako Interfaith Center for Corporate Responsibility a ďalšie organizácie a hnutia.
- ⁵⁰ Druhý vatikánsky koncil, pastorálna konštitúcia *Gaudium et spes*, 19.
- ⁵¹ Ján Pavol II., encyklika *Centesimus annus*, 5.
- ⁵² Benedikt XVI., encyklika *Caritas in veritate*, 5.
- ⁵³ Benedikt XVI., encyklika *Caritas in veritate*, 1.
- ⁵⁴ Friedrich Nietzsche, *Beyond Good and Evil* (Oxford : Oxford University Press, 1998), 154.
- ⁵⁵ Joseph Ratzinger, *Introduction to Christianity* (Úvod do kresťanstva), prekladal J. R. Foster, (San Francisco : Ignatius Press, 1990), 266.
- ⁵⁶ Ján Pavol II., encyklika *Veritatis splendor*, 35.
- ⁵⁷ Benedikt XVI., „Človek je subjekt a protagonista práce.“ Homília na sviatok sv. Jozefa, Vatikán, 19. marca 2006, http://www.vatican.va/holy_father/benedict_xvi/homilies/2006/documents/hf_ben-xvi_hom_20060319_lavoratori_en.html
- ⁵⁸ Pozri Ján Pavol II., encyklika *Dies Domini* (1998).

⁵⁹ Ján Pavol II., encyklika *Laborem exercens*, 24.

⁶⁰ Hans Urs von Balthasar, *The Christian State of Life* (San Francisco: Ignatius Press, 1983), 48.

⁶¹ Ján Pavol II., encyklika *Centesimus annus*, 5.

⁶² Ján Pavol II., encyklika *Centesimus annus*, 7.

⁶³ Benedikt XVI., encyklika *Caritas in veritate*, 47.

⁶⁴ Ján Pavol II. zaviedol výraz „nepriamy zamestnávateľ“, ktorý je významnou skutočnosťou v podnikaní (encyklika *Laborem exercens*, 19). Keď je na trhu taká konkurencia a systém je nefunkčný, pričom zamestnávateľia, ktorí so zamestnancami zaobchádzajú spravodlivo, nie sú odmeňovaní, ale sú penalizovaní, nemožno očakávať od zamestnávateľov a manažérov, že vytvoria úplne spravodlivú pracovnú situáciu. Napríklad právo na dôstojnú mzdu je zodpovednosťou všetkých ľudí, nie iba priamych zamestnávateľov. Ak firma pôsobí na komoditizovanom trhu, vysoko citlivom na ceny, tlak na znižovanie nákladov na prácu môže tak narásť, že zamestnávateľ bude nútený vyplácať tzv. trhovú mzdu, ktorá je možno nižšia ako dôstojná mzda potrebná na užitie rodiny. Zamestnávateľ v takom systéme možno bude nútený vyplácať nižšie mzdy, poskytovať menej výhod a nechať pracovné podmienky upadať, aby dokázal konkurovať ostatným subjektom v danom odvetví. Ak by to neurobil, bol by v nevýhode voči konkurentom. Bez ohľadu na to, koľko sú priami zamestnávateľia ochotní platiť zamestnancom, aby im a ich rodinám umožnili dôstojne žiť, možno budú nútení vyplácať obvyklú mzdu, aby neskrachovali. Tento scenár je najevidentnejší v rozvíjajúcich sa krajinách, kde ochrana pracovníkov je minimálna, odborová činnosť sa potláča a trh práce je zaplavený, ale takéto situácie sa objavujú aj v rozvinutých krajinách. Preto sú tzv. nepriami zamestnávateľia takí dôležití pri určovaní odmeňovania.

⁶⁵ Pozri Benedikt XVI., encyklika *Caritas in veritate*, 40.

⁶⁶ Benedikt XVI., encyklika *Caritas in veritate*, 45.

⁶⁷ Pozri Ján Pavol II., apoštolská konštitúcia *Ex corde ecclesiae* (1990).



PÁPEŽSKÁ RADA
PRE SPRAVODLIVOSŤ A POKOJ

KOORDINÁTORI

Dr. Michael J. NAUGHTON, University of St. Thomas, riaditeľ, John A. Ryan, Institute for Catholic Social Thought, koordinátor

Sr. Helen ALFORD OP, dekan, Fakulta sociálnych vied, Pápežská univerzita sv. Tomáša Akvinského (Angelicum)

PRISPELI

Msgr. Anthony FRONTIERO, rektor, Cathedral of Saint Joseph, Manchester, NH

Dr. Kenneth GOODPASTER, čestný predseda Etiky podnikania, University of St. Thomas, MN

Dr. André HABISCH, profesor Kresťanskej sociálnej etiky a občianskej spoločnosti, Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt

Dr. Robert KENNEDY, predseda, Department of Catholic Studies, University of St. Thomas, MN

Mr. Pierre LECOCQ, UNIAPAC, prezident (International Union of Christian Business Executives Associations); prezident and CEO of INERGY Automotive Systems

Rev. Domènec MELÉ, predseda Business Ethics, Univerzita v Navarre, IESE Business School

Dr. Stefano ZAMAGNI, profesor ekonómie na Bolonskej univerzite (Università di Bologna)

EDITORI

Mark HARRINGTON, Mary CHILDS, Elizabeth BRIEL

SLOVENSKÝ PREKLAD

Lucia Spatz

JAZYKOVÁ KOREKTÚRA

Mária Majerníková

NIHIL OBSTAT

ThLic. MUDr. Peter Zahoránsky SJ

Doc. ThDr. Jozef Kyselica SJ, PhD



PÁPEŽSKÁ RADA
PRE SPRÁVODLIVOSŤ A POKOJ



SOCIÁLNA
AKADÉMIA

Ordo socialis