

Profesijno-etické kvality zamestnancov územnej samosprávy

Professional ethical qualities of employees with an emphasis on local self-government

Ondrej Mital'

Abstract

The presented study regarding ethical challenges of public administration raised by the public concentrates its attention on individual's ethical qualities. The theoretical basis of study is connected with meaning and importance of virtues in the public administration and the virtue ethics theory. Besides that, the attention is put on the concepts of professional ethical qualities mentioned in the international organizations documents. The core of the study, with the help of deductive and inductive methods, concerns the approaches used in the ethical norms in the condition of the Slovak Republic local self-government. In mentioned context, special attention is put on the challenges connected with the potential of individual's professional ethical qualities in the sphere of public administration.

Keywords: professional ethical qualities, virtue ethics, code of ethics, local self-government

Úvod

Verejná správa je ako neoddeliteľná súčasť spoločnosti 21. storočia ovplyvňovaná, limitovaná a zároveň formovaná viacerými faktormi, ktoré môžu mať politický, ekonomický, kultúrny, komunikačno-technický alebo personálno-organizačný charakter. Napriek výrazným pokrokom v oblasti e-governmentu, komunikácii alebo šírení informácií determinuje výkon správy veci verejných faktor, ktorý zrejme ani zdánlivo nezadržateľný technologický pokrok neodstráni. V minulosti, v súčasnosti a zrejme aj v budúcnosti možno za určujúci prvok považovať jednotlivca. Kľúčovou podmienkou správneho výkonu správy veci verejných je kvalifikácia, kvantifikácia a morálna kvalita personálneho substrátu verejnej správy (Králik, Kútik, 2013). Ľudský element nemôže byť z verejnej správy odstránený, pretože aj vzhľadom na neustále meniace sa prvky a rozhodovanie úradníkov predstavuje neoddeliteľnú súčasť procesov vo verejnej správe (Chapman, 2003; Daly, 2009; Jreisat, 2011). Výhradou verejnej

správy je vrchnostenské rozhodovanie o právach, povinnostiach a právom chránených záujmoch fyzických a právnických osôb. Výkon verejnej správy a uplatnenie správnej úvahy sa môže pohybovať len v legislatívne stanovených mantineloch. V konečnom dôsledku je to však jednotlivec, profesijne pracujúci vo sfére správy vecí verejných, ktorý sa musí v spleti príkazov, zákazov, noriem a množstva interných alebo externých faktorov správne rozhodnúť. Z tohto dôvodu je na jednotlivcov pracujúcich vo sfére verejnej správy kladených viacero nárokov, ako napríklad vysoký stupeň odbornosti, znalosť príslušnej legislatívy alebo požadovaná úroveň sociálnej či emocionálnej inteligencie.

Uvedené požiadavky vzťahujúce sa na jednotlivca pracujúceho vo sfére správy vecí verejných možno v súčasnosti oprávnené rozšíriť aj o požiadavky etického charakteru. Americký odborník na verejnú správu Donald C. Menzel (2001) sa odvoláva aj na slová, ktoré použil Woodrow Wilson a jeho nasledovníci, že zamestnanci verejnej správy budú muži a ženy uznávajúci vysoké morálne štandardy a integritu, a preto potreba intenzívneho sledovania etiky nebude naliehavá. Menzel však ďalej poznamenáva, že časy sa už dávnejšie zmenili a etika je ako štvrté „E“ popri efektívnosti, efektívnosti a výkonnosti súčasťou diskusie v akademických kruhoch aj praxi. Naliehavosť a opodstatnenosť sledovania etických požiadaviek vo verejnej správe je v dôsledku dominantnosti ekonomického aspektu súčasnej spoločnosti, silnejúcim tlakom finančných a záujmových skupín alebo korupčným kauzám aktuálna aj v podmienkach Slovenskej republiky. Cieľom predkladanej štúdie je preto, pomocou aplikovania induktívneho a deduktívneho postupu, identifikovať spôsoby vymedzenia profesijno-etických kvalít, ktoré sú využívané subjektami územnej samosprávy na Slovensku. V tomto zmysle je hypotéza založená na existencii potenciálu profesijno-etických kvalít v existujúcich normách etického charakteru, ktoré majú postavenie významného faktoru riadenia etického aspektu verejnej správy.

Vychádzajúc z uvedeného hlavného cieľa možno stanoviť aj nasledujúce parciálne ciele. V prvom rade je predkladaný text v jeho úvodnej časti zameraný na zdôraznenie dôležitosti profesijno-etických kvalít v prostredí verejnej správy. Zdôraznenie významu skúmanej problematiky je navyše podporené aj upriamením pozornosti na profesijno-etické čnosti reflektované v inšpiratívnych a eticky významných dokumentoch národného a nadnárodného charakteru. V rámci ďalšieho parciálneho cieľa sa predkladaná štúdia snaží analyzovať vymedzenie a úpravu profesijno-etických kvalít vybraných subjektov verejnej správy v normách etického charakteru. V načrtnutom zmysle sa záverečný čiastkový cieľ, na základe dobrých príkladov z praxe, pokúša formulovať východiská a odporúčania, ktoré disponujú potenciálom zlepšiť aktuálnu prax skúmanej časti etiky vo verejnej správe. Na tomto mieste možno poznamenať, že posledné dva čiastkové ciele možno z pohľadu štúdie považovať za nosné. Základom pre spracovanie bol výskum zameraný na normy etického charakteru miest a samosprávnych krajov na Slovensku. Zároveň je však potrebné zdôrazniť, že štúdia

upriamuje pozornosť na problematiku profesijno-etických kvalít zamestnancov len u spomenutých vybraných subjektov územnej samosprávy. Takéto vyšpecifikovanie výskumu možno vzhľadom na roztrieštenosť sídelnej štruktúry Slovenskej republiky považovať za logický krok, ktorý napomôže dosiahnutiu stanoveného cieľa.

Aktuálnosť skúmanej problematiky možno vidieť hneď vo viacerých rovinách. Predovšetkým možno poukázať na fakt, že v podmienkach verejnej správy na Slovensku je upriamenie pozornosti na etický aspekt správy nedostatočné. Súčasne je potrebné uvažovať aj v zmysle potreby systematického usmerňovania jednotlivcov, profesijne podieľajúcich sa na správe vecí verejných, pretože prípady korupčného správania sa, miera vnímania korupcie alebo rôzne iné podoby neetického správania sa nie sú v prípade zamestnancov verejnej správy na Slovensku ojedinelé. Nemožno však zabudnúť ani na výrazne ekonomický charakter spoločenských vzťahov, ktorého význam je umocňovaný aktuálne prebiehajúcimi globalizačnými procesmi. Zamestnanci vo verejnej správe sa totiž často musia vyvarovať tlakom finančných a záujmových skupín. Vyžadovanie a systematické ovplyvňovanie žiaducich profesijno-etických kvalít sa teda v načrtnutom kontexte javí ako jedno z potenciálnych riešení uvedených reálne existujúcich problémov.

Profesijno-etické kvality jednotlivca a správa vecí verejných

Požiadavky verejnosti smerujúce na verejnú správu majú aj vďaka transparentnosti, otvorenosti a dostupnosti informácií stúpajúcu tendenciu. Jednou z oblastí je okrem často spomínanej dobrej verejnej správy, ekonomickej a sociálnej efektívnosti aj etickosť verejnej správy. Problematike výkonu správy vecí verejných v súlade so stanovenými etickými požiadavkami sa venuje špecifická časť aplikovanej etiky, ktorou je etika verejnej správy. Snahou nasledujúcej časti textu bude upriamenie pozornosti na význam cností predovšetkým vo dvoch významoch. Prioritne je potrebné poukázať na zmysel cností pre oblasť verejnej správy. Súčasne je v kontexte identifikácie úpravy profesijno-etických kvalít potrebné v nevyhnutnej miere vymedziť postavenie etiky cnosti v súčasnej teórii.

Teoretické východiská cností vo sfére správy vecí verejných

V súčasnej dynamicky meniacej sa spoločnosti je z pohľadu zamestnancov vo verejnej správe jednou z dôležitých kompetentností disponovanie profesijno-etickými cnosťami. Snahu disponovať určitými vybranými cnosťami vzťahujúcimi sa na konkrétnu profesiu možno datovať ďaleko do ľudskej histórie. Myšlienky odkazujúce na špecifické ľudské vlastnosti možno nájsť v dielach a spisoch, ktoré boli v dobe svojho vzniku formulované pod rúškom izolovanosti jednotlivých kultúr. V tomto zmysle možno cnosti stotožniť u antických Grékov, v rámci kresťanstva, budhizmu či konfucianizmu, pričom tieto príklady majú spoločný prvok hovoriaci o tom, ako by sme mali žiť nie prostredníctvom všeobecných pravidiel, ale cez príklady cnostného konania (Hursthouse, 2006). Objektívne teda možno hovoriť o historických

koreňoch a podobe cností, ktoré sú reflektované v nasledujúcich vybraných prácach filozoficko-etického myslenia západnej civilizácie.

Napriek tomu, že v antickom Grécku zmýšľanie o verejnej správe nenadobúdalo súčasné kontúry, možno hovoriť o snahe vyzdvihnúť určité cnosti. Vychádzajúc z Platónovho dualizmu možno považovať za najvyššiu cnosť ideu dobra, ktorá je príčinou rozumového poznania a pravdy (Platón, 1993). Cnostný štát je založený na náklonnosti k dobrým cnostiam u občanov, ktorí sa zúčastňujú na vláde (Aristoteles, 2006). V Aristotelovom (1996) ponímaní možno pod cnosťou chápať zámernú voľbu medzi nadbytkom a nedostatkom, respektíve medzi dvoma krajnosťami. Aristotelovo chápanie cností hodnotným spôsobom popisuje nemecký filozof F. Ricken (2002) slovami, že napriek určitým vhodným predispozíciám musí človek cnosti rozvíjať, čím je podporená aj úloha výchovy, mravov či zákonov. Dôležitý nie je len vrodený sklon k cnostiam, ale aj ich cielené rozvíjanie.

Často kritizovaná Machiavelliho koncepcia Vladára podobne obsahuje niektoré ideály, ktoré sa týkajú úradníkov, respektíve ministrov. Nevyhnutné je, aby jednotlivец zastávajúci takúto pozíciu bol rozumný a navyše bol odborníkom. Vždy by mal myslieť na prospech štátu a nie na vlastný prospech. Takéto požiadavky možno interpretovať v kontexte dnešnej nesebeckosti, ale aj sledovania verejného záujmu. Samotný Vladár by si ministrov s uvedenými vlastnosťami mal ceniť, a viesť ich k vernosti, oddanosti a zodpovednosti. Niccoló Machiavelli súčasne v kontexte spomínaného okruhu osôb uvažuje aj o čestnosti, spoľahlivosti a dôveryhodnosti. (Machiavelli, 2007)

Blízky spolupracovník Henricha VIII. Thomas More vo svojej Utópii popísal, že úradníci sa volia, pričom na to, aby mohli opätovne zastávať svoj úrad je od nich vyžadované konanie, ktoré je v súlade so sledovaním verejného záujmu, rozvážnosť a v konečnom dôsledku aj bystrosť (More, 2017). Cnosti prislúchajúce jednotlivcom podieľajúcim sa na správe vecí verejných teda môžu nadobúdať rôzne podoby, čo len dokladuje fakt, že nejde o pojem, ktorý by bol v súčasnej teórii nový alebo unikátny. Pojem cnosť v súčasnosti mimo teórie etiky verejnej správy nie je až tak často súčasťou odborných textov. Napriek tomu ide o pojem dôležitý. Dôkazom je samostatná teoretická koncepcia nazývaná ako etika cnosti. Čo však možno pod samotným pojmom cnosť rozumieť?

Cnosť možno považovať za kvalitu, ktorú musí človek nadobudnúť a rozvíjať, pričom ide o schopnosť vyhodnotiť špecifické podmienky konkrétnej situácie inak ako ostatní (Tholen, 2011). S odvolaním sa na slová P. Sekničku a A. Putnovej (2016) možno chápať cnosť z pohľadu etiky funkčne, teda ako chvályhodné vlastnosti ľudí, využitím ktorých sa etika nezameriava len na pravidlá. Cnosť je vytrvalosťou v dobrom a správnom, zahŕňa duševnú schopnosť, vôľovú pripravenosť a emocionálne zameranie smerujúce k tomu, čo je dobré a správne v rôznych životných situáciách (Fabuš, 2013). Najcitovanejší odborník na etiku cnosti A. MacIntyre ich chápe ako získané ľudské kvality, ktoré umožňujú dosiahnuť vnútorné dobrá

pre prax (MacIntyre, 2007). Súhrnne možno súhlasiť s Ch. Bennetom (2010) a jeho slovami konštatovať, že cnosť je dispozíciou na správnu reakciu v konkrétnych situáciách.

Cnostný úradník je teda v tomto kontexte z pohľadu verejnej správy v súčasnej spoločnosti jednou z najväčších výziev. Vychádzajúc z tvrdenia D. K. Harta (2001) možno pomocou cností vybudovať v organizácii unikátny systém brzd a protiváh, pretože v ideálnom prípade by cnosti mali byť považované za ústredný atribút charakteru zamestnanca, ktorý mu bude nápomocný. Hart pokračuje, že v prípade vedúcich pracovníkov je navyše potrebná morálna povinnosť podporovať rozvíjanie cností u svojich podriadených.

Etické kvality v kontexte teoretickej koncepcie etiky cnosti

Domáci a zahraniční odborníci najčastejšie v kontexte etiky vo verejnej správe poukazujú na uplatnenie záverov dvoch dominantných etických teórií. Prvou z nich je deontologická etika, ktorá zdôrazňuje povinnosť a pomerne prísne obmedzenia. Súčasne je však kladený dôraz na implementáciu záverov teleologickej etiky, ktorá je výrazne prepojená s konečným účelom konania, ktorý sa v podmienkach verejnej správy najčastejšie dáva do súvislosti so sledovaním verejného záujmu. V kontexte predkladaného textu, ale aj s dôrazom na trend identifikovateľný v zahraničnej literatúre, je potrebné zohľadniť závery teoretickej koncepcie, ktorú možno súhrnne nazvať ako etika cnosti.

Odborníčka na dejiny etiky B. MacKinnon uvažuje o etike cnosti v súvislosti s uvedenými koncepciami vyhraneným spôsobom. Etika cnosti nie je podľa nej zameraná na to, čo by sme mali robiť, ale upriamuje pozornosť na to, akými by sme mali byť a zaoberá sa takými charakterovými črtami, ktoré robia jedinca dobrým človekom (MacKinnon, 2009). Etika cnosti vo významnej miere disponuje závislosťou od situačnosti, čo je v kontraste s deontologickou etickou teóriou. Vykonalie morálne správnej činnosti by totiž niekedy malo byť na úkor rigidne stanovených príkazov a zákazov, ktoré sú reflektované postavením jednotlivca a jeho konaním na základe konkrétnych podmienok (Bakken, 2009). Možno však vnímať etiku cnosti ako koncepciu, ktorá je od uvedených teórií odlišná? V nadväznosti na teleologickú etiku možno využiť slová, ktoré použil M. Slote (2010), že blahobyť sa spája práve s rozumnosťou, morálnosťou a cnosťou. Stotožniť sa možno aj s názorom švédskeho odborníka na etiku verejnej správy B. Tholena. V prípade deontologickej teórie možno hovoriť o Kantovom kategorickom imperatíve a univerzálnych cnostiach, ktoré sú prispôbené okolnostiam, ale súčasne má cnostný človek na zreteli aj konečný dôsledok a dopady svojej činnosti, ktoré sa odvíjajú od konkrétnych okolností (Tholen, 2011). Netreba však zabúdať na komplexnosť zohľadňovania etiky vo verejnej správe. Preto tak ako poznamenáva D. Ondrová (2016), etika cnosti je z hľadiska determinovania etických kvalít jednotlivcov pre riadenie vo verejnej správe inšpiratívna, ale netreba zabúdať na využitie jej poznatkov v kontexte ostatných etických teórií.

Koncepcie etiky cnosti sú pomerne rôznorodé, ale spoločným znakom je, že využitím precvičovania a napodobňovania možno dosiahnuť cnosti, ktoré sú v spoločnosti všeobecne uznané a majú na zreteli dobrý život (Malankievičová, 2010). Podobného názoru je aj Ch. Swanton (2005), ktorý v kontexte rôznorodosti jednotlivých smerov dodáva, že vzhľadom na neustály vývoj, súčasnú obrodu, potenciál k rozvoju a prepojeniu na praktické súvislosti nemôže ísť v žiadnom prípade o negatívny prvok. Aj keď etika cnosti zažíva určité znovuzrodenie, A. MacIntyre (2004) vyslovuje v súvislosti s dnešnou spoločenskou realitou znepokojenie, pretože súčasná politika a spoločnosť tradíciu cnosti odmieta. MacIntyrove poňatie etiky cnosti napomáha obrane tejto koncepcie a umožňuje racionálne argumenty vo vzťahu k morálnym problémom profesionalizácie ľudskej činnosti (Lynch, Thomas, 2004). Výsledným snažením etiky cnosti je človek, ktorý koná vzhľadom na existujúce podmienky morálne. Morálny človek robí správne veci zo správnych dôvodov a veľmi dobre rozumie, že to čo robí je správne (Annas, 2007). Existuje tu však významný paradox, ktorý je pre realitu 21. storočia typický. Výstižne tento problém pomenoval G. Dworkin (2007) slovami, že žiadny človek nie je perfektne cnostný a na druhej strane perfektne cnostný človek sa nedostane do situácie, v ktorej by mal čeliť etickej dileme. Cnosti sú aj medzi odborníkmi na verejnú správu považované na úkor dodržiavania pravidiel za menej dôležité, menej aplikovateľné a neaktuálne pre svet 21. storočia, a práve tento predsudok je potrebné vyvrátiť (Slote, 2004). Ako v súvislosti s tradíciou etiky cnosti poznamenáva český filozof Š. Špínka (2014), etika nemôže byť vystavaná na zelenej lúke a musí vychádzať hlavne z toho, čo je nadobudnuté výchovou a vlastným úsilím, a až z takto osvojených základov je možný kritický rozvoj jedinca. Globalizovaný svet 21. storočia je charakteristický tenkou hranicou medzi získaním úspechu cnostným konaním alebo celospoločensky neprospešným spôsobom. Význam cností podľa M. R. Hursthouse (1999) spočíva v tom, že ak niekto disponuje určitými cnosťami, koná správne v dôsledku disponovania s určitými cnosťami a jeho motívom konať dobro nie je množstvo iných dôvodov, ktoré môžu pri kombinácii súvislostí spôsobiť konanie opačné. Vzhľadom na diskrečnú právomoc je teda dôležitá morálna autorita nachádzajúca sa vo vnútri jednotlivca. Etiku cnosti možno vo verejnej správe využiť pri stanovení etických cností, ktorými by mali zamestnanci disponovať, ale aj v rámci vzdelávania, prostredníctvom ktorého budú systematicky a cielene rozvíjané konkrétne profesionálne etické cnosti.

Profesijno-etické kvality v kontexte inšpiratívnych a eticky významných dokumentov nadnárodného a národného charakteru

Vzhľadom na charakter globalizačných procesov a trendy zakotvené v eticky významných dokumentoch, možno hovoriť o univerzálnych etických cnostiach, ktorými by mali zamestnanci pri vykonávaní správy vecí verejných disponovať. Úsilie podporujúce rozvíjanie etických cností

pre konkrétne oblasti spoločenského života možno v porovnaní so všeobecným presadzovaním cností považovať za kvalitatívne hodnotnejší rozvoj jedinca (Tännsjö, 2013). S týmto názorom možno len súhlasiť, a preto je potrebné upriamiť pozornosť na etické cnosti, ktoré by mali byť pre verejnú správu kľúčové. Vychádzajúc z eticky významných dokumentov národného a nadnárodného charakteru možno uvažovať o nasledujúcich etických cnostiach, respektíve profesijno-etických kvalitách.

Jednou z dôležitých cností pre oblasť verejnej správy je čestnosť. Venuje sa jej Etický kódex personálu Organizácie spojených národov (2006), na základe ktorého ju zamestnanec musí dodržiavať vo všetkých súvislostiach vyplývajúcich z pracovných povinností, pretože je jedným z hlavných atribútov dosahovania vysokých štandardov etickej integrity. Odporúčanie č. R (2000) 10 Rady Ministrov členským štátom o etickom kódexe verejných činiteľov (2000) formuluje požiadavku čestného plnenia pracovných povinností podľa najlepších možností, schopností a s ohľadom na verejný záujem. Podobnú interpretáciu obsahuje Kódex správania sa poslancov Európskeho parlamentu s dôrazom na finančné záujmy a konflikt záujmov (2012), ktorý formuluje nevyhnutnosť plnenia pracovných úloh čestným úsilím. Čestnosť má významné postavenie aj v rámci Siedmich princípov verejného života (2013), pretože je v spojitosti s pravdovravnosťou dôležitou súčasťou činnosti jedincov pôsobiacich vo verejnej správe. Čestnosť je teda interpretovaná hlavne v súvislosti s plnením pracovných povinností, a aj to je okrem iného dôvod, prečo ju možno považovať za nevyhnutný atribút fungovania verejnej správy. Vďaka tejto cnosti sú jednotlivci schopní nediskriminovať iných na základe faktorov, za ktoré prijímatelia verejných statkov a služieb nemôžu (Martinez, 2009).

Z princípu etickej integrity vyplýva zdvorilosť. Európsky kódex dobrej správnej praxe (2015) vyžaduje od úradníkov zdvorilé správanie sa za akýchkoľvek okolností. Na druhej strane podľa Kódexu dobrého úradného postupu pre Generálny sekretariát Rady Európskej únie a jej zamestnancov v ich profesionálnych vzťahoch k verejnosti (2001) je ideál zdvorilostného správania sa naplnený vtedy, ak je konanie zamestnanca svedomité, korektné, čestné a nápomocné. Zamestnanci sa v rámci organizácie správajú voči sebe taktne a zdvorilo (Code of Conduct for OECD Officials, 2008). Podľa Odporúčania č. R (2000) 10 Rady Ministrov členským štátom o etickom kódexe verejných činiteľov (2000) by verejný činiteľ mal za každých okolností konať zdvorilo a takým spôsobom, aby neuškodil žiadnej entite. Zdvorilosť je teda možné vnímať v rozmere vzťahu s verejnosťou, ale aj smerom do vnútra organizácie.

Súčasne je však potrebné zohľadňovať aj ďalšiu etickú cnosť, ktorá je úzko prepojená s realizovaním verejného záujmu a predchádzaním konfliktu záujmov. Ide o lojálnosť, pričom ako poznamenáva A. Lawton (2004), lojálny zamestnanec je oddaný a stotožnený so svojimi pracovnými povinnosťami a cieľmi organizácie. V kontexte lojálnosti je podľa R. Hubbard a G. Paquet (2010) potrebné ctiť morálny kontrakt, z ktorého vo verejnej správe vyplýva hlavne povinnosť oddanosti a dôveryhodnosti. Lojálnosť možno podľa príručky Implementácia etiky

(2012) chápať ako základnú povinnosť, ktorá zabezpečuje súlad konania zamestnancov so záujmami organizácie. Zároveň je kvalitou, ktorá je integrálnym prvkom výkonu pracovných činností a viaže sa k legálne a legitímne zvolenej autorite (Odporúčanie č. R (2000) 10 Rady Ministrov členským štátom o etickom kódexe verejných činiteľov, 2000). V zmysle Kódexu úradníkov OECD (2008) možno pod lojálnosťou rozumieť povinnosť byť lojálny voči organizácii a jej záujmom. Na druhej strane je podľa 14 Všeobecných princípov (2016) povýšenie lojálnosti voči zriadeniu, legislatíve a etickým štandardom nad súkromným záujmom vo verejnej správe nevyhnutné. Lojálnosť voči sledovaniu záujmov čo najširšieho počtu ľudí v čo najväčšej miere, možno považovať za jeden z primárnych cieľov politik a reforiem verejnej správy.

S lojálnosťou vo verejnej správe súvisí aj ďalšia z etických kvalít, ktorou je nesebeckosť. Napriek tomu, že tejto cnosti nie je venovaná adekvátne pozornosť, nemožno v súvislosti s verejnou správou hovoriť o jej bezvýznamnosti. Potvrzuje to aj J. F. Plant (2015), podľa ktorého je nesebeckosť pre verejnú správu jednou z kľúčových kvalít. Úradník by mal v súlade s nesebeckosťou rozhodovať výlučne vo verejnom záujme (Lawton, Rayner, Lasthuizen, 2013). Výkon pracovných povinností v súlade s interpretáciou nesebeckosti obsiahnutou v Siedmich princípoch verejného života (2013) je neoddeliteľne prepojený so sledovaním verejného záujmu. Verejná správa by mala byť v súlade s príručkou Etická služba (2016) vnímaná ako nesebecká služba, a teda ako profesia typická povinnosťou preferovať záujmy presahujúce úroveň jednotlivca. Formulácia nesebeckosti z dielne Úradu pre vládnu etiku je v súvislosti s aktuálne prebiehajúcimi globalizačnými procesmi a výzvami stojacimi pred verejnou správou 21. storočia veľmi podnetná. Verejná správa by totiž mala predstavovať sféru spoločnosti, ktorej zamestnanci sú presvedčení o nadradenosti záujmov verejnosti.

Princíp transparentnosti nadobúda vo svojich praktických aplikáciách viacero konotácií. Najviac pertraktovanými sú diskretnosť a mlčanlivosť, ktoré sú spájané predovšetkým s potrebou spravovania citlivých informácií. Slovanami K. Staroňovej a kol. (2014) by vo všeobecnosti mala platiť povinnosť nezneužívania citlivých informácií, v dôsledku ktorého by mohlo dôjsť čo i len k ohrozeniu verejného záujmu. S odvolaním sa na formuláciu obsiahnutú v Príručke povinností úradníkov a ostatných zamestnancov Európskeho parlamentu (2008) úradník zachováva mlčanlivosť v zmysle nezverejňovania neverejných informácií. Ochrana informácií by mala byť zabezpečená kvalitným systémom informačného manažmentu, ktorý je zložený z viacerých nadväzujúcich mechanizmov (Implementácia etiky, 2012). Komplexnejšie popisuje diskretnosť Kódex úradníkov OECD (2008), ktorý ukladá povinnosť neposkytovať informácie nadobudnuté pri výkone povolania, ale aj povinnosť zabezpečiť, aby informácie boli chránené v súlade s internými postupmi. Nezneužívanie informácií v súvislosti s plnením pracovných povinností nie je výnimkou. V kontexte verejnej správy však táto povinnosť pretransformovaná do konkrétnych cností nadobúda na význame. Charakter informácií je totiž často citlivý a prípadný únik môže mať za následok ohrozenie cieľov a priorit verejnej správy.

Spomenuté kvality sa obsahovo viažu k plneniu povinností vyplývajúcich z postavenia zamestnanca, úradníka, respektíve verejného činiteľa. Reprezentujú profesijno-etické kvality, ktorými by jednotlivec pracujúci vo sfére verejnej správy mal disponovať. Ich opodstatnenosť sa viaže k schopnosti správne sa rozhodnúť v konkrétnej problémovej situácii, pretože konanie a rozhodovanie je ovplyvňované aj okolnosťami danej situácie. Súhrnne možno slovami S. L. Darwalla (2003) povedať, že sprievodcom v kontroverzných otázkach a situáciách dokážu byť len cnosti a ideál cnostného človeka. Profesijno-etické kvality sú teda v tomto zmysle atribútom, na základe ktorého je možné orientovať sa v spleti neustále meniacich sa a vzájomne prepojených príkazov, zákazov, záujmov a vplyvov.

Úprava profesijno-etických kvalít v územnej samospráve na Slovensku

Prístup k vyžadovaniu a rozvíjaniu profesijno-etických kvalít u zamestnancov verejnej správy je v jednotlivých štátoch sveta odlišný. Do veľkej miery je totiž determinovaný aj systémom verejnej správy a spôsobom uplatňovania princípov jeho výstavby. Z hľadiska výstavby verejnej správy sú najdiskutovanejšie územný a vecný princíp, princíp centralizácie a decentralizácie, princíp koncentrácie a dekoncentrácie, kolegiálny a monokratický princíp, ale aj princíp volebný a menovací (Hendrych a kol., 2014). Na druhej strane možno poukázať aj na historické pozadie usporiadania spoločnosti v jednotlivých štátoch. Predovšetkým pre anglosaské štáty, ktoré sú charakteristické dlhoročným uplatňovaním demokratickej tradície, je zohľadňovanie etického aspektu praxe verejnej správy vnímané ako dôležitá súčasť výkonu a smerovania verejnej správy. Vychádzajúc z doposiaľ uvedeného možno pripomenúť, že je tomu tak nie len v praktických súvislostiach, ale etike vo verejnej správe je venovaná patričná pozornosť aj v oblasti výskumu a v teoretických diskusiách odborníkov.

V podmienkach Slovenskej republiky je zohľadňovanie etického aspektu praxe verejnej správy podobne potrebné zohľadniť v kontexte existujúcej celospoločenskej reality, ktorú je potrebné vnímať vo svetle necelých troch desaťročí existencie demokratického zriadenia. V rokoch transformácie Slovenskej republiky na demokratický štát boli uprednostňované predovšetkým ciele v podobe ekonomických záujmov a budovania medzinárodnej reputácie, ktoré boli dosiahnuté s relatívne dobrými výsledkami, ale na druhej strane bolo toto obdobie súčasne charakteristické vylúčením etických princípov z politiky (Džatková, 2016). Proces transformácie politického systému a verejnej správy je dôkazom toho, že nezodpovedné vládnutie vedie k deformáciám a vzniku relatívne ťažko riešiteľných problémov vo fungovaní verejnej správy (Machyniak, 2013). V riadení samospráv sú v súvislosti s decentralizáciou verejnej správy a presunom kompetencií evidentné zmeny a problémy, o ktorých diskutuje tak laická, ako aj odborná verejnosť (Župová, 2017). Vychádzajúc zo skutočnosti, že kvalita a intenzita zohľadňovania etického aspektu v praxi verejnej správy úzko súvisí s

celospoločenskými podmienkami, možno zohľadňovanie etiky podobne ako demokraciu vnímať ako proces. Tento proces je charakteristický postupnou premenou, ale aj odstraňovaním existujúcich alebo postupne vznikajúcich nedostatkov. Ak sa však pridá fakt, že Slovensko možno zaradiť k štátom s relatívne krátko fungujúcim demokratickým zriadením, vyžadovanie profesijno-etických cností je skôr výnimkou než pravidlom. Napriek tomu možno vo verejnej správe na Slovensku pozorovať základný spôsob zohľadňovania etického aspektu, ktorý spočíva v normatívnom rozmere regulácie správania sa zamestnancov.

Vzhľadom na doposiaľ uvedené, ale aj s ohľadom na širší celospoločenský kontext, možno len súhlasiť s faktom, ktorý je prezentovaný viacerými odborníkmi na problematiku etiky vo verejnej správe. V teoretickej rovine je za základný nástroj zohľadňovania etiky v organizáciách verejnej správy považovaný platný a účinný etický kódex (Dyck, Neubert, 2010; Lewis, 2015; Menzel, 2017). Súčasne však možno v kontexte skúmanej problematiky poukázať na hodnotnú myšlienku amerického odborníka na etiku verejnej správy Donalda C. Menzela, podľa ktorého je dôraz na normatívny rozmer etiky využívaný predovšetkým v demokratických spoločnostiach, ale aj spoločnostiach, ktoré sa po autoritárskom režime snažia stať viac demokratickými (Menzel, 2015). Tento fakt úzko súvisí aj s normatívnosťou profesijnej etiky, ktorá je často stotožňovaná práve so súborom pravidiel správania sa, ktoré sa viažu na konkrétnu profesiu. Predovšetkým z týchto dôvodov boli skúmané etické kódexy, ktoré sú aj v podmienkach Slovenskej republiky vzhľadom na zohľadnenie aktuálnych celospoločenských podmienok najčastejšie využívaným nástrojom etického manažmentu.

Zohľadňovanie etického aspektu správy vecí verejných je predovšetkým v už spomenutých anglosaských krajinách späté s radom nadväzujúcich dokumentov záväzného alebo odporúčacieho charakteru. Napriek tomu ani tieto koncepčné dokumenty národného charakteru striktné neupravujú konkrétne cnosti, ktorými by mal úradník disponovať, pretože ich tvorcovia ponúkajú spravidla len demonštratívny výpočet cností. V záujme uplatnenia princípu „bottom-up“ je prospešné ponechať iniciatívu a výber samotných profesijno-etických kvalít na jednotlivé organizácie verejnej správy. V tomto zmysle možno aj v podmienkach Slovenskej republiky poukázať na podobný stav samostatnosti a individuálneho zváženia, ktorý je ponechaný na samotné organizácie verejnej správy. Súčasne je však nevyhnutné podotknúť, že akýkoľvek dokument koncepčného, odporúčacieho alebo informatívneho charakteru týkajúci sa etiky vo verejnej správe, respektíve vyžadovania a rozvíjania profesijno-etických cností v podmienkach Slovenskej republiky neexistuje. Vychádzajúc z realizovaného výskumu však možno povedať, že zvolenej problematike profesijno-etických cností sa v nasledujúcej miere venujú etické kódexy zamestnancov vybraných jednotiek územnej samosprávy na mestskej a krajskej úrovni.

Reálny stav vymedzenia profesijno-etických kvalít

Profesijno-etické cnosti nie sú na Slovensku vymedzené v žiadnom dokumente, ktorý by ich vo vzťahu k organizáciám verejnej správy príkladom alebo záväzným spôsobom formuloval. Pokiaľ ide o územnú samosprávu a úpravu profesijno-etických kvalít jej zamestnancov, nepriamo možno jednotlivé cnosti stotožniť v normách etického charakteru. Najčastejšie sa jedná o etické kódexy regulujúce správanie sa, konanie a rozhodovanie zamestnancov mestských a obecných úradov, respektíve úradov samosprávnych krajov. Reálny stav je v súčasnosti taký, že na úrovni miest je platných a účinných 46 etických kódexov zamestnancov. Pri samosprávnych krajoch možno hovoriť o existencii štyroch noriem etického charakteru, ktoré regulujú správanie sa zamestnancov úradov samosprávnych krajov. Ako už bolo spomenuté v úvode, zámerom štúdie nie je vo vyčerpávajúcej miere popísať výskyt jednotlivých cností v existujúcich etických kódexoch, ale na základe dobrých príkladov z praxe identifikovať prístupy k vymedzeniu cností a súčasne poskytnúť odporúčania pre skvalitnenie implementovania predmetnej problematiky v praxi.

Vychádzajúc zo skúmania vybraného súboru etických kódexov možno v podmienkach územnej samosprávy na Slovensku identifikovať dva prístupy k vyžadovaniu profesijno-etických cností. Prvý z nich možno pomenovať ako **pasívny (deklaratívny) prístup**. Týmto spôsobom sú cnosti vo vzťahu k zamestnancom upravené v normách etického charakteru v podstatnej väčšine prípadov. Konkrétne ide napríklad o etické kódexy miest Banská Bystrica, Kremnica, Vranov nad Topľou, Poprad, Bardejov, Trenčiansky samosprávny kraj, Nitriansky samosprávny kraj alebo Prešovský samosprávny kraj. Profesionno-etické cnosti zamestnancov územnej samosprávy možno spravidla identifikovať v rámci základných hodnôt a princípov. V tejto súvislosti je potrebné spomenúť, že atribúty ako sledovanie verejného záujmu, predchádzanie konfliktu záujmov, zodpovednosť, transparentnosť a otvorenosť, ako aj neustrannosť, objektívnosť a nezávislosť možno vnímať prioritne ako etické princípy.

Etický kódex zamestnancov Mesta Banská Bystrica (2016) odkazuje na cnosti akými sú odbornosť, svedomosť, dôslednosť, zdvorilosť a dôveryhodnosť zamestnanca. Obdobne Etický kódex zamestnanca mesta Kremnica (2011) poukazuje na čestnosť, svedomosť, slušnosť, zdvorilosť a ochotný prístup zamestnanca. Čestnosť, svedomosť, slušnosť, ochotu pomôcť, aktívny prístup a zdvorilosť spojenú s úctou vyzdvihuje u svojich zamestnancov Etický kódex zamestnanca mesta Vranov nad Topľou (2011). Zrejme najmenší počet cností obsahuje text Etického kódexu zamestnancov mesta Poprad (2015), ktorý kladie dôraz na odbornosť, slušnosť, čestnosť, vzájomnú úctu a dôveryhodnosť. Samospráva v Bardejove kladie dôraz na slušnosť, zdvorilosť, porozumenie a úctu, čestnosť a svedomosť (Etický kódex zamestnancov Mesta Bardejov, 2012).

Obdobným spôsobom sú etické kvality identifikovateľné v kódexoch samosprávnych krajov, pričom podobnosť je evidentná aj v rámci charakteru a obsahu samotných cností. Etický kódex zamestnanca Trenčianskeho samosprávneho kraja (2016) vyzdvihuje slušnosť, svedomosť,

porozumenie a ochotu zamestnanca, ako aj zdvorilosť spojenú s úctivým prístupom. V ďalších dvoch normách etického charakteru prijatých na úrovni regionálnej samosprávy sa objavujú v podstate totožným spôsobom cnosti ako čestnosť, svedomitosť, slušnosť, porozumenie a ochotný prístup alebo zdvorilosť spojená s úctou pri kontakte s občanom a inými zamestnancami (Etický kódex zamestnanca Nitrianskeho samosprávneho kraja, 2012; Etický kódex zamestnancov Prešovského samosprávneho kraja, 2016).

Uvedený spôsob úpravy profesijno-etických cností možno považovať za pasívny. Analyzované etické normy neodkazujú na mechanizmy, prostredníctvom ktorých by sa samosprávy snažili systematicky rozvíjať požadované etické cnosti. Cnosti sú stanovené v podstate len deklarativným spôsobom. Vzhľadom na vyššie spomenuté myšlienky je však do veľkej miery nevyhnutné aj udržiavanie a rozvíjanie požadovaných etických kvalít. Kódexy síce upravujú povinnosť zamestnanca vzdelávať sa vo vzťahu k výkonu jeho činnosti, avšak spravidla je obdobné ustanovenie viazané skôr na odbornú stránku výkonu jeho činnosti. Rozvíjanie profesijno-etických kvalít vzhľadom na vyššie spomenuté teoretické koncepcie do veľkej miery závisí aj od prostredia a mechanizmov, ktoré v tejto súvislosti organizácie vytvárajú alebo by mali vytvárať.

Súčasne však možno v podmienkach Slovenskej republiky nájsť aj mestá, ktoré v súvislosti s problematikou profesijno-etických cností zamestnancov aplikujú odlišný prístup. Možno ho pomenovať ako **proaktívny (nápomocný) prístup**. Odlišnosť spočíva v prepracovanejšej etickej infraštruktúre konkrétnych miest, ktorými sú Prievidza, Žiar nad Hronom, Martin, ale aj Liptovský Mikuláš. Tieto mestá svoju iniciatívu zohľadňovať etický aspekt v rámci svojej činnosti neukončili prijatím etického kódexu. Samotná norma etického charakteru totiž ešte nezaručuje napĺňanie stanovených etických požiadaviek zo strany zamestnancov. Z tohto dôvodu majú uvedené samosprávy prijaté aj ďalšie dokumenty etického charakteru a zriadené špecializované inštalácie etického charakteru, ktorých fungovanie je navyše upravené aj smernicami pre etiku.

Zrejme najprepracovanejší systém zohľadňovania etického aspektu praxe má spomedzi analyzovaných samospráv mesto Žiar nad Hronom. Na webovom sídle mesta možno nájsť odkaz na 11 dokumentov týkajúcich sa etického aspektu praxe. Z pohľadu skúmanej problematiky je však prioritne zaujímavý Etický kódex zamestnanca mesta Žiar nad Hronom (2014), ktorý poukazuje na vyžadovanie slušnosti, porozumenia a ochotného prístupu, zdvorilého správania sa, korektnosť, prejavovanie úcty a čestnosť. Vytvorené sú aj etické inštalácie individuálneho a kolektívneho charakteru. Z pohľadu profesijno-etických cností je dôležité poznamenať, že Splnomocnenec pre etiku v súčinnosti s Radou pre etiku spracováva plán vzdelávania v oblasti etiky, ktorý schvaľuje primátor a za jeho dodržiavanie je zodpovedný Splnomocnenec pre etiku (Smernica pre etiku mesta Žiar nad Hronom, 2014).

Kvalitne spracovanú etickú infraštruktúru má aj mesto Prievidza. Etický kódex zamestnanca mesta Prievidza (2012) u svojich zamestnancov vyzdvihuje slušnosť, zdvorilosť, porozumenie a ochotný prístup, korektné zaobchádzanie a úctivý prístup. Obdobne aj v Prievidzi sú kreované inštancie etického charakteru, ktoré však z pohľadu skúmanej problematiky majú mierne odlišné úlohy. Rada pre etiku sa podobne vyjadruje k plánu vzdelávania v oblasti etiky, ktorý spracováva Splnomocnenec pre etiku, pričom rada sa k nemu len vyjadruje a následne je predložený odboru vnútornej správy, ktorý zabezpečuje jeho plnenie (Smernica pre etiku mesta Prievidza, 2012).

Podobnú štruktúru dokumentov má spracovanú aj samospráva mesta Martin. Norma etického charakteru poukazuje na cnosti v zmysle slušnosti, porozumenia a ochotného prístupu, zdvorilého správania sa a korektného konania spojeného s úctivým prístupom (Etický kódex zamestnanca mesta Martin, 2014). Splnomocnenec pre etiku a transparentnosť má v porovnaní s predchádzajúcimi prípadmi zrejme najsilnejšie postavenie. Vo vzťahu k plánu vzdelávania v etickej oblasti má v podstate výlučné postavenie, pretože Rada pre etiku sa k nemu nevyjadruje a neschvaľuje ho (Smernica pre etiku mesta Martin, 2014).

Medzi samosprávy s týmto prístupom možno zaradiť aj Liptovský Mikuláš. Etický kódex zamestnanca mesta Liptovský Mikuláš (2013) podobne poukazuje na odbornosť, čestnosť, svedomitosť, dôslednosť a zdvorilosť, avšak pridáva aj lojalnosť, porozumenie a ochotu. V rámci mesta je zriadená Komisia pre etiku, ktorá vo vzťahu k skúmanej problematike nemá tak prepracované úlohy ako vyššie spomenuté etické inštancie, ale napriek tomu, že mesto nemá schválenú smernicu pre etiku, etický kódex komisii zveruje úlohu zabezpečovať vo vzťahu k zamestnancom ich poctivosť a čestnosť.

Druhý z uvedených prístupov možno považovať za kvalitatívne lepší. Jeho úspešnosť síce podobne ako v prípade skôr spomenutého prístupu spočíva v konečnom dôsledku na samotnom zamestnancovi, avšak výrazne mu pri napĺňaní požiadaviek stanovených profesijno-etickými cnosťami pomáhajú mechanizmy vytvorené organizáciou. Na tomto mieste je nutné poznamenať, že tieto samosprávy sa tak rozhodli dobrovoľne a bez akéhokoľvek zásahu. Napriek tomu, že existencia špecializovaných inšancií etického charakteru je v podmienkach slovenskej verejnej správy skôr výnimkou, uvedené dobré príklady majú zriadenú špecializovanú inštanciu individuálneho aj kolektívneho charakteru, ktoré sa vzájomne dopĺňajú. Súčasne spomenuté inštancie etického charakteru samostatne alebo na základe vzájomnej spolupráce vytvárajú etickú časť plánu vzdelávania. Svojou činnosťou teda podstatnou mierou prispievajú k rozvíjaniu profesijno-etických kvalít zamestnancov. V tomto zmysle možno povedať, že z koncepčného hľadiska v rámci predmetnej problematiky takto konštruovaná sústava nadväzujúcich mechanizmov reflektuje aktuálne teoretické poznatky.

Výzvy a odporúčania súvisiace s profesijno-etickými kvalitami

Súčasný stav týkajúci sa problematizovanej časti aplikovanej etiky je do veľkej miery potrebné vnímať v súvislosti s celkovou atmosférou v spoločnosti. Etické kvality jednotlivca pracujúceho vo verejnej správe je potrebné chápať aj v kontexte relatívne krátkej doby existencie demokratického zriadenia na Slovensku. Zohľadňovanie etického aspektu v praxi verejnej správy je potrebné vnímať ako prirodzený proces, ktorý je do istej miery konštruovaný a dotváraný požiadavkami verejnosti, ale aj aktuálne prebiehajúcimi globalizačnými a integračnými procesmi. Výzvy a odporúčania majúce súvis s profesijno-etickými cnosťami v oblasti správy vecí verejných možno v zásade rozdeliť do dvoch skupín. Vzhľadom na doposiaľ uvedené možno formulovať súbor nasledujúcich odporúčaní, ktoré priamo súvisia s problematikou etiky vo verejnej správe. Súčasne však možno poukázať na oblasti, ktoré síce súvisia s profesijno-etickými kvalitami, ale svojím obsahom a charakterom v podstate presahujú oblasť skúmania predmetnej časti aplikovanej etiky.

Prvotne sa teda možno zamerať na výzvy, ktoré je možné charakterizovať ako bytostne **súvisiace s predmetom záujmu etiky vo verejnej správe**. Na základe myšlienok uvedených vyššie v texte, možno oprávnene zastávať názor, že sledovanie požadovaných profesijno-etických cností, pomocou ktorých sa zamestnanec verejnej správy dokáže správne rozhodnúť v konkrétnej situácii, je v súčasnosti viac než vhodné a žiadúce. Konkrétny výber cností by v konečnom dôsledku mal byť určitým spôsobom voliteľný, respektíve by mal byť určovaný odporúčacím dokumentom alebo normou etického charakteru. Prístup deklarovania požadovaných profesijno-etických kvalít jednotlivca dokumentom odporúčacieho alebo koncepčného charakteru je identifikovateľný skôr v nadnárodných podmienkach, respektíve v zahraničí. Výhodou tohto prístupu k zadefinovaniu je skutočnosť, že organizácie vo verejnej správe majú k dispozícii určitý výpočet vzorových cností. Na druhej strane nevýhoda takéhoto prístupu spočíva v striktnosti, respektíve voľnosti ich prípadného prebratia. V tomto zmysle by bolo vhodné nájsť určitý kompromis medzi dvoma negatívnymi protipólmi. Prvú krajnosť možno vnímať ako dokument vyžadujúci jeho povinné implementovanie, ale na druhej strane nie je najlepším riešením ani spracovanie dokumentu, ktorého inšpiratívny rozmer nebude podporený kvalitou spracovania či autoritou, ktorá ho vytvorila. V podmienkach Slovenskej republiky vzhľadom na absenciu národnej koncepcie prevláda prístup individuálnej selekcie profesijno-etických kvalít samotnými organizáciami verejnej správy, ktoré sú najčastejšie obsiahnuté v prijímaných normách etického charakteru regulujúcich správanie sa zamestnancov konkrétnej organizácie.

V nadväznosti na uvedené možno nastoliť aj otázku, na ktorú je hľadanie správnej a vyčerpávajúcej odpovede veľmi náročné. Akými cnosťami by mal zamestnanec pracujúci vo sfére správy vecí verejných disponovať, respektíve čo by malo byť súčasťou vyžadovaného komplexu profesijno-etických kvalít? Vychádzajúc z požiadaviek formulovaných v rámci spomínaných eticky významných dokumentov a z vybraných analyzovaných noriem etického

charakteru v územnej samospráve na Slovensku, možno považovať nasledujúce profesijno-etické kvality za tie, ktoré sa v skúmanom súbore dokumentov etického charakteru vyskytujú najčastejšie. Predovšetkým ide o čestnosť a nesebeckosť, pretože prioritným záujmom verejnej správy je sledovanie verejného záujmu. V opačnom prípade a prioritizovaní vlastných záujmov by mohlo dôjsť k ohrozeniu verejného záujmu. Pri podieľaní sa na poskytovaní verejných statkov a služieb je od jednotlivcov bezpodmienečne a veľmi často požadovaná odbornosť na najvyššej možnej úrovni, ktorá by mala byť sústavne prehĺbovaná. Opodstatnenosť vyžadovania odbornosti je navyše podporená aj dynamickosťou a komplexnosťou spoločenskej reality, ktorá je umocňovaná globalizačnými procesmi. Súčasne by mala byť vyžadovaná lojálnosť voči organizácii a úlohám determinujúcim jej existenciu. Aspoň v minimálnej miere je totiž vhodné vyžadovať stotožnenie zamestnanca s charakterom a činnosťou organizácie. Pri kontakte s verejnosťou, ale aj v rámci organizácie sa očakáva taktné a zdvorilé správanie sa a konanie. V konečnom dôsledku je to totiž občan, ktorý je v určitej informačnej nevýhode a očakáva zdvorilostný a empatický prístup zo strany zamestnanca organizácie verejnej správy. Jednotlivec by mal s rešpektom, porozumením a tolerantne pristupovať ku každému názoru a postoj, ktorý je prezentovaný v súlade s dobrými mravmi. Ide totiž o jednu z výsad existencie demokratického zriadenia. Od jedinca by mala byť vyžadovaná dôvernosť a mlčanlivosť, pretože v súvislosti s plnením pracovných úloh môže získať prístup k citlivým informáciám, ktoré by v prípade úniku mohli poškodiť fyzické alebo právnické osoby. Normy etického charakteru v tomto kontexte často upravujú povinnosť nezneužívať prístupové identifikátory do jednotlivých databáz.

Ďalšou výzvou, ktorú možno zaradiť do tejto skupiny je prístup samotnej organizácie. Možno sa len prikloniť k názorom spomenutým v rámci prvej kapitoly, že profesijno-etické kvality zamestnanca je potrebné systematicky rozvíjať. Z tohto pohľadu je dôležitá podpora organizácie, ale v konečnom dôsledku aj morálna vybavenosť samotného jednotlivca. V prípade negatívneho nastavenia zamestnanca môže byť snaha organizácie akákoľvek intenzívna a prepracovaná, napriek tomu sa požadované výsledky môžu, ale nemusia dostaviť. Systematický vplyv na udržiavanie a rozvíjanie profesijno-etických kvalít jednotlivca možno podporiť správne fungujúcimi organizačnými inštanciami etického charakteru. Ohliadnuc od faktu, že takéto inštanacie nie sú v slovenskej verejnej správy kreované často, vybrané analyzované prípady miest možno považovať na základe uvedeného za inšpiratívne. Možno ich teda vyzdvihnúť do pozície vhodného dobrého príkladu pre ostatné samosprávy na Slovensku. Cez rozširujúce dokumenty mestá zároveň upravujú potrebu vzdelávania v etickej oblasti, čo je dokumentované prípravou plánu vzdelávania, ktorého časť zameraná na etický aspekt činnosti je pripravovaná, schvaľovaná alebo implementovaná práve zapojením spomínaných etických inšancií individuálneho alebo kolektívneho charakteru.

Významným aplikačným problémom, ktorý súvisí s celým normatívnym aspektom zohľadňovania etiky v praxi verejnej správy je otázka sankcionovateľnosti nedodržovania stanovených etických požiadaviek a teda aj profesijno-etických kvalít. Tento problém možno považovať za aspekt, ktorý je svojím obsahom a charakterom už na hranici predmetu skúmania etiky vo verejnej správe. Dochádza totiž k nevyhnutnosti komplementárneho pôsobenia dvoch normatívnych systémov. Konkrétne ide o prienik právneho a etického normatívneho systému, ktorý je často reflektovaný odborníkmi v teoretickej a praktickej rovine. Komplementárnemu pôsobeniu uvedených normatívnych systémov však v súčasnej spoločnosti nie je venovaná adekvátne pozornosť. Potvrdzujú to aj slová R. Gefferta (2015) o tom, že žijeme v dobe, kedy je preceňovaný význam práva, ktoré je povyšované do pozície absolútneho a jediného správneho normatívneho systému. Praktickú aplikáciu na postkomunistické spoločnosti ponúka český právnik a sociológ J. Příbáň (2001), podľa ktorého tieto po zmene režimu uprednostňovali dlhú dobu výlučne legálne a spravodlivosť trestajúce prostriedky aby zistili, že tieto zlyhávajú. Mal by prevládať pohľad nevyhnutnosti reálneho sankcionovania neprípustného konania, ktorý je podložený rozporom s požiadavkami. Práve v tomto zmysle je možné etickým normatívnym systémom stanoviť požiadavky, ktoré právnomu systému nie sú vlastné a naopak, pričom rovnako je to aj v prípade uloženia sankcie. Na druhej strane možno predostrieť otázky **presahujúce predmet záujmu etiky vo verejnej správe**, ktoré sa však svojím charakterom v konečnom dôsledku dotýkajú skúmanej problematiky profesijno-etických kvalít. Z pohľadu disponovania etickými cnosťami nie je dôležité len ich systematické a sústavné udržiavanie a rozvíjanie, ale dôležitý je prístup samotného jednotlivca a jeho predispozície k spomínaným etickým kvalitám. Práve z tohto dôvodu sú dôležité aspoň určité minimálne predispozície v podobe náklonnosti k požadovaným etickým kvalitám. V tomto zmysle by teda bolo vhodné formulovať určité očakávania už v rámci samotného výberu zamestnancov. Ten je však vzhľadom na to, že ide o pozície v organizáciách verejnej správy upravený legislatívou, ktorá v súčasnosti takéto hľadisko neobsahuje. Pre budúcnosť je však nastolenie tejto otázky aspoň v teoretickej rovine určite na mieste, avšak jej reálnu implementáciu vzhľadom na množstvo skrytých nástrah možno v blízkej budúcnosti len ťažko očakávať.

Zamestnanci disponujúci etickými cnosťami, ktoré sú vyžadované a systematicky rozvíjané svojím správaním sa, konaním a rozhodovaním prispievajú k zlepšeniu zohľadňovania etického aspektu organizácií verejnej správy. Výhody však v tomto prípade možno identifikovať aj v iných aspektoch fungovania verejnej správy. Spomenúť možno atribúty ako dôveru verejnosti alebo legitimitu konkrétnych rozhodnutí verejnej správy. Dôvera občanov vo verejnú správu vo svojej podstate nie je obsiahnutá v legislatíve, ale okrem iného výrazne napomáha aj právnomu aspektu fungovania verejnej správy. Na druhej strane je aj legitimita kvalitou, ktorá je popri legálnosti v rámci verejnej správy v demokratických krajinách oprávnená

zohľadňovaná. Vyžadovaním profesijno-etických cností možno v konečnom dôsledku dosiahnuť lepšie fungovanie jednotlivých funkcií verejnej správy. Predovšetkým ide o ochranno-regulačnú funkciu, prostredníctvom ktorej sú verejnou správou regulované spoločenské vzťahy, ale aj samotná organizácia verejnej správy ako celku. Nemožno však zabudnúť ani na potenciálny vplyv cnostných úradníkov na funkciu poskytovania verejných statkov a služieb verejnosti.

V neposlednom rade je potrebné poukázať na skutočnosť vzájomného vplyvania jednotlivcov pracujúcich v organizáciách verejnej správy a jednotlivcov, v prospech ktorých je verejná správa vykonávaná. Etické požiadavky uplatňované vo verejnej správe by totiž mali okrem iných atribútov reflektovať aj nároky zo strany verejnosti. V konečnom dôsledku je totiž aj verejnosť v pozícii strážcu, ktorý by mal na dodržiavanie vopred stanovených etických štandardov zamestnancov a volených predstaviteľov podieľať sa na správe vecí verejných dohliadať. Na druhej strane by sa aj samotná verejnosť mala podieľať na formovaní požiadaviek, ktoré určujú etické nároky na zamestnancov pracujúcich vo verejnej správe. Verejnosť a samotní jednotlivci totiž nie sú len pasívnym prijímateľom a vykonávateľom etických hodnôt, ale v konečnom dôsledku sú bezpochyby aj ich tvorcom (Adamcová, 2012). Možno teda povedať, že práve verejnosť je tou entitou, komu jednotlivé organizácie verejnej správy slúžia. Z tohto dôvodu by verejnosť a jednotlivci mali mať pri stanovovaní etických požiadaviek vážnejšie slovo. Otázkou však zostáva, do akej miery by sa slovenská verejnosť dokázala v tomto zmysle aktivizovať a zhodnúť.

Zároveň je však celú problematiku profesijno-etických cností potrebné vnímať vo vzťahu k jej limitom. Do veľkej miery totiž etické požiadavky vo všeobecnosti citlivo reagujú a korešpondujú s morálnym vedomím celej spoločnosti. Obmedzením môže do určitej miery v konečnom dôsledku byť nie len samotný prístup zo strany jednotlivých organizácií verejnej správy, ale aj prístup samotného zamestnanca. Súhrnne možno povedať, že etickému aspektu verejnej správy nie je v podmienkach Slovenskej republiky venovaný dostatočný priestor. Nemožno teda očakávať, že jednej z dôležitých súčasti predmetnej časti aplikovanej etiky, ktorou profesijno-etické kvality zamestnancov verejnej správy jednoznačne sú, bude venovaný adekvátny priestor. Napriek tomu možno na základe uvedeného vyzdvihnúť v texte spomenuté dobré príklady miest a ich úpravu disponovania profesijno-etickými kvalitami, ktoré sa dobrovoľne a iniciatívne tejto problematike podrobne venujú.

Záver

Profesijno-etické kvality zamestnancov verejnej správy možno v súčasnosti považovať za jednu z progresívnych oblastí etiky vo verejnej správe. Ich význam v 21. storočí je reflektovaný predovšetkým zahraničnými odborníkmi, eticky významnými dokumentami nadnárodného charakteru, ako aj samotnými normami etického charakteru v podmienkach verejnej správy na

Slovensku. V rámci územnej samosprávy boli identifikované dva odlišné prístupy súvisiace s vyžadovaním profesijno-etických kvalít. Kým prvý bol zo strany organizácie značne pasívny a vyžadoval vysokú mieru aktivity zo strany jednotlivca, druhý prístup je naopak výrazne proaktívny a je charakteristický podporou samotnej organizácie verejnej správy, ale aj využívaním etických inšancií individuálneho a kolektívneho charakteru. Súčasne boli v príspevku načrtnuté východiská reflektujúce aktuálne výzvy a odporúčania, ktoré sa týkajú problematiky profesijno-etických kvalít vo verejnej správe. Z konceptuálneho hľadiska boli štruktúrované do dvoch skupín, a teda východísk a odporúčaní, ktoré priamo súvisia alebo nesúvisia s predmetom záujmu etiky verejnej správy.

Prínosy pre prax vyplývajúce zo systematického vyžadovania a rozvíjania profesijno-etických kvalít boli rozpracované vo viacerých rovinách. V prvom rade možno hovoriť o potrebe vyžadovania profesijno-etických kvalít, pričom demonštratívny výpočet najčastejšie opakujúcich sa kvalít je súčasťou poslednej kapitoly. Ďalším odporúčaním, ktoré sa opiera o dobré príklady miest na Slovensku, je potreba kreovania inšancií etického charakteru, prostredníctvom ktorých je možné komplexnejšie rozvíjanie požadovaných profesijno-etických kvalít u zamestnancov. Súčasne možno systematické vyžadovanie a rozvíjanie profesijno-etických kvalít u zamestnancov verejnej správy vnímať ako potenciálny faktor, ktorý dokáže zlepšiť realizáciu funkcií verejnej správy, ale aj legitimitu rozhodnutí a dôveru občanov vo verejnú správu ako celok.

Vyžadovanie a rozvíjanie profesijno-etických kvalít u zamestnancov však v konečnom dôsledku stojí a padá na tých istých pilieroch ako celá komplexná činnosť, ktorú možno súhrnne nazvať ako zohľadňovanie etiky v praxi verejnej správy. V konečnom dôsledku je totiž kľúčová podpora, ochota a tendencia subjektu územnej samosprávy zohľadňovať a systematicky riadiť etický aspekt činnosti, ktorá je nasledovaná pripravenosťou a aktívnym prístupom zo strany samotného jednotlivca.

Literatúra

ADAMCOVÁ, M. 2012. Etické determinanty vo verejnej politike. In: NOVÁK, M., KOHOUTEK, J. a kol. (eds.): *Politická kultúra mocenských elit v ére globalizace*. Kolín: Nezávislé centrum pro studium politiky, Academia Rerum Civilium. 2012. s. 68-71. ISBN 978-80-86879-38-3.

ANNAS, J. 2007. Virtue Ethics. In: COPP, D. (eds.). *The Oxford Handbook of Ethical Theory*. Oxford: Oxford University press. 2007 p. 515-537. ISBN 978-0-19-532591-1.

ARISTOTELES. 1996. *Etika Nikomachova*. Praha: Petr Rezek. 1996, 496 s. ISBN 80-901796-7-3.

ARISTOTELES. 2006. *Politika*. Bratislava: KALLIGRAM. 2006, 302 s. ISBN 80-7149-840-8.

BAKKEN, T. 2009. Risk, Responsibility and conscience: How Does One Communicate About Morality in the Risk Society? In: GARSTEN, Ch., T. HERNES, (eds.). *Ethical Dilemmas in Management*. New York: Routledge. 2009, p. 11-27. ISBN 978-0-415-43760-8.

BENNETT, Ch. 2010. *What is This Thing Called Ethics?* New York: Routledge. 2010, 169 p. ISBN 978-0-415-49154-9.

Code of Conduct for Members of the European Parliament with Respect to Financial Interests and Conflict of Interest. 2012. [online]. [cit. 2016-12-1]. Dostupné na: http://www.europarl.europa.eu/pdf/meps/201305_Code_of_conduct_EN.pdf

Code of Conduct for OECD Officials. 2008. [online]. [cit. 2016-11-15]. Dostupné na: <https://www.oecd.org/legal/code-conduct.pdf>

Code of Ethics for United Nations Personnel. 2006. [online]. [cit. 2016-11-7]. Dostupné na: https://www.unicef.org/videoaudio/PDFs/Code_of_Ethics.pdf.

Code of Good Administrative Behaviour for the General Secretariat of the Council of the European Union and its Staff in Their Professional Relations with the Public. 2001. [online]. [cit. 2016-12-1]. Dostupné na: [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001D0705\(01\)&from=EN](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32001D0705(01)&from=EN)

DALY, J. L. 2009. Public Administration. In: EMENER, W. G., RICHARD, M. A., BOSWORTH, J. J. *A Guidebook to Human Service Professions*. Springfield: Charles C Thomas Publisher, Ltd. 2009, p. 166-179. ISBN 978-0-398-07851-5.

DWORKIN, G. 2007 Theory, Practice and Moral Reasoning. In: COPP, David (eds.). *The Oxford Handbook of Ethical Theory*. Oxford: Oxford University press. 2007, p. 624-645. ISBN 978-0-19-532591-1.

DYCK, B., NEUBERT, M. J. 2010. *Management: Current Practices and New Directions*. Boston: Houghton Mifflin Harcourt Publishing Company, 2010. 624 p. ISBN 978-0-618-83204-0.

DŽATKOVÁ, V. 2016. The Role of Civil Society in Public Governance. In: KAWKA, I. (eds.). *ROCZNIK ADMINISTRACJI PUBLICZNEJ*. 2016, p. 373-383. ISSN 2449-7797.

Ethical Service Handbook for Executive Branch Employees. 2016. [online]. [cit. 2016-12-10]. Dostupné na: [https://www.oge.gov/Web/OGES.nsf/0/0647CF399739D29F852580510059A0E1/\\$FILE/Ethical%20Service.pdf](https://www.oge.gov/Web/OGES.nsf/0/0647CF399739D29F852580510059A0E1/$FILE/Ethical%20Service.pdf)

Etický kódex zamestnanca mesta Kremnica. 2011. [online]. [cit. 2017-02-10]. Dostupné na: <http://www.kremnica.sk/eticky-kodex-zamestnanca-mesta-kremnica/>

Etický kódex zamestnanca mesta Liptovský Mikuláš. 2013. [online]. [cit. 2017-01-25]. Dostupné na: <http://www.mikulas.sk/files/Image/samosprava/5-2013-INO.pdf>

Etický kódex zamestnanca mesta Martin. 2014. [online]. [cit. 2017-01-25]. Dostupné na: http://www.martin.sk/assets/File.ashx?id_org=700031&id_dokumenty=39639

Etický kódex zamestnanca mesta Prievidza. 2012. [online]. [cit. 2017-01-25]. Dostupné na: <http://www.prievidza.sk/upload/wsw/files/file/MESTO/Internesmernice/EKzamestnanca.pdf>

Etický kódex zamestnanca mesta Vranov nad Topľou. 2011. [online]. [cit. 2017-01-25]. Dostupné na: <http://www.vranov.sk/download.php?file=s03/sub/Etick%C3%BD+k%C3%B3dex+volen%C3%A9ho+predstavite%C4%BEEa+mesta>

Etický kódex zamestnanca mesta Žiar nad Hronom. 2014. [online]. [cit. 2017-01-25]. Dostupné na: http://www.ziar.sk/download/smernica_pre_etiku_msu.pdf

Etický kódex zamestnanca Nitrianskeho samosprávneho kraja. 2012. [online]. [cit. 2017-02-10]. Dostupné na: <https://www.unsk.sk/Files/ShowFile/22960>

Etický kódex zamestnanca Trenčianskeho samosprávneho kraja. 2016. [online]. [cit. 2017-02-10]. Dostupné na: https://www.tsk.sk/dokumenty/samosprava-urad-tsk/eticky-kodex-zamestnanca-tsk.html?page_id=298635

Etický kódex zamestnancov Mesta Banská Bystrica. 2016. [online]. [cit. 2017-01-25]. Dostupné na: http://www.banskabystrica.sk/download_file_f.php?id=809623

Etický kódex zamestnancov mesta Bardejov. 2012. [online]. [cit. 2017-02-10]. Dostupné na: <http://www.bardejov.sk/mestsky-urad/zakladne-dokumenty-msu/eticky-kodex>

Etický kódex zamestnancov Mesta Poprad. 2015. [online]. [cit. 2017-01-25]. Dostupné na: http://mobil.poprad.sk/download_file_f.php?id=496785

Etický kódex zamestnancov Prešovského samosprávneho kraja. 2016. [online]. [cit. 2017-02-10]. Dostupné na: https://www.po-kraj.sk/files/dokumenty/Dokumenty-PSK/eticky_kodex_psk/eticky_kodex_zamestnancov_psk2016.pdf

FABUŠ, M. 2013. Etika vo verejnej správe. In: SAPÍK, M., M. NOVÁK, M. BEDNÁŘ (eds.). *Morálka, Etika a Politika: 500 let Machiavelliho díla „Il Principe“*. Kolín: Nezávislé centrum pro studium politiky, Academia Rerum Civilium. 2013, s. 117-126. ISBN 978-80-86879-41-3.

Fourteen General principles. 2016. [online]. [cit. 2016-12-10]. Dostupné na: [https://www.oge.gov/Web/OGE.nsf/0/73636C89FB0928DB8525804B005605A5/\\$FILE/14%20General%20Principles.pdf](https://www.oge.gov/Web/OGE.nsf/0/73636C89FB0928DB8525804B005605A5/$FILE/14%20General%20Principles.pdf)

GEFFERT, R. 2015. Postmoderná civilizácia a fatamorgána ľudských práv s osobitným zreteľom na sociálne práva. Ešte stále kráčaš, demokracia? In: EŠTOK, G., R. GEFERT, R.

BZDILOVÁ (eds.): *Ľudské práva: Kam kráčaš demokracia*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. 2015. s.97-104. ISBN 978-80-8152-380-9.

Guide to Obligations of Officials and Other Servants of the European Parliament. 2008. [online]. [cit. 2016-12-1]. Dostupné na: http://www.europarl.europa.eu/RegData/PDF/406411_EN.pdf

HART, D. K. 2001. Administration and the Ethics of Virtue. In: COOPER, L. Terry (eds.), *Handbook of Administrative Ethics*. New York: CRC Press, 2001, p. 131-150. ISBN 0-8247-0405-3.

HENDRYCH, D. a kol. 2014. *Správní věda: Teorie veřejné správy*. Praha: Wolters Kluwer. 2014. 244 s. ISBN 978-80-7478-561-0.

HURSTHOUSE, R. 1999. *On Virtue Ethics*. Oxford: Oxford University Press. 1999, 288 p. ISBN 0-19-823818-5.

HURSTHOUSE, R. 2006 Virtue Theory. In: LaFOLLETTE, H. (eds.). *Ethics in Practice*. Malden: Blackwell Publishing. 2006, p. 45-57. ISBN 978-1-4051-2943-9.

CHAPMAN, R. A. 2003. *Etika ve veřejné službě pro nové tisíciletí*. Praha: Sociologické nakladatelství. 2003, 263 s. ISBN 80-86429-14-8.

JREISAT, E. J. 2012. *Globalism and Comparative Public Administration*. Boca Raton: CRC Press. 2012, 237 p. ISBN 978-1-4398-5448-7.

KRÁLIK, J., KÚTIK, J. 2013. *Kontrolný systém a jeho subsystemy vo verejnej správe*. Plzeň: Aleš Čeněk. 2013, 216 s. ISBN 978-80-7380-482-4.

LAWTON, A. 2004. Developing and Implementing Codes of Ethics. In: *Viešoji politika ir Administrativimas*. Vol. 3, n. 7, 2004, pp. 94-101. ISSN 1648-2603.

LAWTON, A., J. RAYNER, K. LASTHUIZEN. 2013. *Ethics and Management in the Public Sector*. Abingdon: Routledge. 2013, 208 p. ISBN 978-0-415-57760-1.

LEWIS, C. W. 2015. Ethics Codes and Ethics Agencies: An Implementation. In: H. G. FREDERICKSON, H. G. (eds.). *Ethics and Public Administration*. New York: Routledge. 2015. p. 136-157. ISBN 978-1-563-24097-3.

LYNCH, D., R. THOMAS. 2004. Virtue Ethics, Public Administration, and Telos. In: *Global Virtue Ethics Review*. Vol. 4, n. 5, 2004, pp. 32-49. ISSN 1523-9756.

MaCINTYRE, A. 2004. *Ztráta ctnosti: k morální krizi současnosti*. Praha: OIKOYMENH. 2004, 340 s. ISBN 80-7298-082-3.

MACINTYRE, A., 2007. *After virtue*. New York: Bloomsbury Publishing. 2007, 320 p. ISBN 978-1-7809-3625-3.

MaCKINON, B. 2009. *Ethics: Theory and Contemporary Issues*. Belmont: Wardsworth Cengage Learning. 2009, 512 p. ISBN 978-0-495-50679-9.

MACHIAVELLI, N. 2007. *Vladař*. Praha: XYZ. 2008, 208 s. ISBN 80-8702-173-6.

MACHYNIAK, J. 2013, *Transformácia verejnej správy na Slovensku po roku 1989 – Výzvy a realita*. In: *Teória a prax verejnej správy: zborník Zríspevkov z medzinárodnej vedeckej konferencie*. Košice: Univerzita Pavla Jozefa Šafárika v Košiciach. 2013, 51-60. ISBN 978-80-8152-057-0.

MALANKIEVIČOVÁ, S. 2010. *Etika cnosti*. In: GLUCHMAN, V. *Etické teórie súčasnosti*. Prešov: Grafotlač. 2010, s. 175-194. ISBN 978-80-970485-0-1.

MARTINEZ, J. M. 2009. *Public Administration Ethics for the 21st Century*. Santa Barbara: ABC Clio. 2009, 194 p. ISBN 978-0-313-35880-7.

MENZEL, D. C. 2001. *Ethics Management in Public Organizations: What, Why, and How?* In: COOPER, L. T. (eds.), *Handbook of Administrative Ethics*. New York: CRC Press. 2001. p. 355-366. ISBN 0-8247-0405-3.

MENZEL, D. C. 2015. *Ethics and Integrity in Public Service: Issues and Challenges*. In MENZEL, D. C., WHITE, H. L. *The State of Public Administration: Issues, Challenges, and Opportunities*. New York: Routledge. 2015 p. 108-124. ISBN 978-0-7656-2504-5.

MENZEL, D. C. 2017. *Ethics Management for Public and Nonprofit Managers: Leading and Building Organizations of Integrity*. New York: Routledge. 2017. 320 p. ISBN 978-1-138-19016-0.

MORE, T. 2017. *Utópia*. Bratislava: Vydavateľstvo Spolku slovenských spisovateľov. 2017, 119 s. ISBN 978-80-8061-966-4.

ONDROVÁ, D. 2016, *Public Administration, Ethical Integration and Globalization*. In: *European Integration Studies*. 2016, Vol. 12, n. 1, pp. 54-63. ISSN 1588-6735.

PLANT, J. F. 2015. *Ethical Competence and Professionalism in Public Administration*. In: COOPER, T. L., D. C., MENZEL. *Achieving Ethical Competence for Public Service Leadership*. New York: Routledge. 2015, p. 189-217. ISBN 978-0-7656-3246-3.

PLATÓN. 1993. *Ústava*. Praha: Svoboda - Libertas. 1993, 528 s. ISBN 80-205-0347-1.

PŘIBÁŇ, J. 2001. *Právo a politika konverzace*. Praha: G plus G. 2001. 110 s. ISBN 80-86103-36-6.

Putting Ethics to Work - A Guide for UN Staff. 2012. [online]. [cit. 2016-11-7]. Dostupné na: http://www.un.org/en/ethics/pdf/putting_ethics_to_work_en.pdf

Recommendation No. R (2000) 10 of the Committee of Ministers to Member States on Code of Conduct for Public Officials. 2000. [online]. [cit. 2016-11-15]. Dostupné na: http://www.ictregulationtoolkit.org/action/document/download?document_id=1422

RICKEN, F. 2002. Antická filosofie. Olomouc: Nakladatelství Olomouc. 2002, 232 s. ISBN 80-7182-134-9.

SEKNIČKA, P., A. PUTNOVÁ. 2016. Etika v podnikání a hodnoty trhu. Praha: GRADA Publishing. 2016, 200 s. ISBN 978-80-247-5545-8.

SLOTE, M. 2004. Morals from Motives. Oxford: Oxford University Press. 2004, 240 p. ISBN 0-19-513837-6.

SLOTE, M. 2010. Essays on the History of Ethics. Oxford: Oxford University Press. 176 p. ISBN 978-0-19-539155-8.

SLOTE, M. 2010. Essays on the History of Ethics. Oxford: Oxford University Press. 2010, 176 s. ISBN 978-0-19-539155-8.

Smernica pre etiku mesta Martin. 2014. [online]. [cit. 2017-01-25]. Dostupné na: http://www.martin.sk/assets/File.ashx?id_org=700031&id_dokumenty=39640

Smernica pre etiku mesta Prievidza. 2012. [online]. [cit. 2017-01-25]. Dostupné na: <http://www.prievidza.sk/upload/wsw/files/file/MESTO/Interne%20smernice/IS%2072.pdf>

Smernica pre etiku mesta Žiar nad Hronom. 2014. [online]. [cit. 2017-01-25]. Dostupné na: http://www.ziar.sk/download/smernica_pre_etiku_msu.pdf

STAROŇOVÁ, K. a kol. 2014. Systémy štátnej služby: Koncepty a trendy. Bratislava: Vydavateľstvo Univerzity Komenského. 2014, 266 s. ISBN. 978-80-223-3783-0.

SWANTON, CH. 2005. Virtue Ethics: A Pluralistic View. Oxford: Oxford University Press. 2005, 336 p. ISBN 978-0-1992-7847-3.

ŠPINKA, Š. 2014. Prístupy k etice. Praha: Filosofía. 2014, 228 s. ISBN 978-80-7007-430-5.

TÄNNSJÖ, T. 2013. Understanding Ethics. Edingurgh: Edinburgh University Press. 2013, 168 p. ISBN 978-0-7468-8225-6.

The 7 Principles of Public Life. 2013. [online]. [cit. 2016-12-10]. Dostupné na: <https://www.gov.uk/government/publications/the-7-principles-of-public-life/the-principles-of-public-life--2>.

The European Code of Good Administrative Behaviour. 2015. [online]. [cit. 2016-12-1]. Dostupné na: https://www.ombudsman.europa.eu/showResource?resourceId=1456414129796_code_2015_EN.pdf&type=pdf&download=true&lang=en

THOLEN, B. 2011. Public Virtue Approaches. In: DE VRIES M., S., KIM, P. S. (eds.). Value and Virtue in Public Administration: A Comparative Perspective, 2011, p. 33-46. ISBN 978-0-230-23647-9.

ŽUPOVÁ, E. 2017. Vzdelanie starostov obcí na Slovensku a problematika odbornosti v územnej samospráve. In: Sociology and Society. Vol. 2, n. 1, pp. 24-41. ISSN 2453-8086.

Adresa autora

PhDr. Ondrej Mital', PhD.

Univerzita Pavla Jozefa Šafárika

Fakulta verejnej správy

Popradská 66, 04132 Košice 1

E-mail: ondrej.mital@upjs.sk