

Andrzej Klimczuk

Możliwość i użyteczność moralna kodyfikacji norm etyki zawodowej. Przegląd stanowisk etycznych

ABSTRAKT

Współcześnie obserwujemy popularyzację kodeksów zaadresowanych do różnych grup społecznych. Zasadne jest poszukiwanie odpowiedzi na pytania dotyczące przesłanek ich konstruowania i możliwości praktycznego ich wykorzystywania. Celem artykułu jest przedstawienie krytycznego przeglądu literatury przedmiotu w obszarze stanowisk szczególnie związanych z kwestią kodyfikacji etyk zawodowych. W pierwszej kolejności omówiono znaczenia przypisywane pojęciu kodeksu etycznego i podstawowe stanowiska etyczne. W dalszej części artykułu przedstawiono analizę argumentów zwolenników i przeciwników kodyfikacji norm.

SŁOWA-KLUCZE

etyka zawodowa; kodeksualizm; odpowiedzialność społeczna; regulacja zachowań; standaryzacja; sytuacjonizm

Wprowadzenie

Niniejsze opracowanie ma na celu krytyczny przegląd literatury przedmiotu odnoszącej się do wybranych stanowisk związanych z kwestią kodyfikacji norm etycznych. Zagadnienie to było wielokrotnie dyskutowane na gruncie nauki, niemniej dotychczas nie wypracowano stanowiska, które pozwoliłoby na zakończenie sporu. Jednocześnie wobec współczesnej złożoności rzeczywistości społecznej, gospodarczej i politycznej temat ten wymaga dalszych analiz. W tym artykule problem zostanie omówiony szczególnie w odniesieniu do kwestii ustanawiania, wdrażania oraz

nadzorowania zbiorów czy systemów norm i reguł etyk zawodowych. Po prezentacji podstawowych pojęć i stanowisk etycznych wskazane zostaną argumenty zwolenników i przeciwników kodyfikacji norm dotyczące możliwości przeprowadzenia takiego działania oraz jego użyteczności moralnej. W podsumowaniu omówione zostaną propozycje kierunków badań nad skonstruowaniem stanowiska umiarkowanego, godzącego w pewnym stopniu argumenty obu stron.

Pojęcie kodeksu etycznego i etyki zawodowej

Za Lechem Zdybelem (1999: 131) można uznać, iż kodeks etyczny to: „niesprzeczny układ (system) norm regulujący sferę moralną i wyznaczający stosunek jednostki do innych osób, do grupy, do samej siebie oraz, w przypadku kodeksu religijno-etycznego (np. dekalog) przede wszystkim do Boga”. Podobnie według Elżbiety Grendeckiej (2004: 680-681) jest to system „norm regulujący sferę moralnego życia człowieka”. Kodeksy występują w formie pisanej lub w formie przekazu ustnego, a ich moc obowiązująca jest podobna lub taka sama. Mogą obejmować duże grupy (np. wyznawców określonej religii) oraz małe (np. grupy zawodowe). Wyróżnia się kodeksy etyki społecznej, honorowe i zawodowe.

Dalsza analiza odnosi się głównie do etyki zawodowej (deontologii) i jej kodeksów (Zdybel 1996b: 145; Zdybel 1996a: 139; Klimowicz 1999a: 51-2). W ujęciu tym ważne są działania dotyczące nie wartości, a obowiązków bądź słuszności działań wobec nakazów i zakazów autorytetu zewnętrznego (np. Bóg, monarcha, wybitna jednostka, zbiorowość – klasa lub grupa społeczna) lub wewnętrznego (np. nieprzymuszona wola podmiotu, zmysł moralnym, rozum praktyczny) (Dębowski 1999: 52). Etyka zawodowa w wąskim ujęciu dotyczy zespołu specjalnych norm i zobowiązań wymaganych od osób pełniących określone funkcje zawodowe, co jest treścią kodeksów (Sulek, Świniarski 2001: 63). Wskazówki te nie są jednak moralnością zawodową – rzeczywistym postępowaniem reprezentantów zawodu i ich przekonań (Bogucka, Pietrzykowski 2009: 94). W szerszym ujęciu etyka ta dotyczy zalecanych zasad zachowania, przekonań moralnych przedstawicieli danego zawodu

oraz ocen ich zachowań. Wówczas składa się z metaetyki zawodu (uzasadnienie szczególności i wymogów), etologii (rola społeczna przedstawicieli) oraz etyki normatywnej (kodeksy, przysięgi, ślubowania i zobowiązania) (Sulek, Świniarski 2001: 64).

Etyka zawodowa dotyczy głównie zawodów legalnych, społecznie wartościowanych pozytywnie (Zdybel 1996b: 145). Zakłada się, że kodeksy są istotne głównie w zawodach dotyczących odpowiedzialności wobec drugiego człowieka i dobra wspólnego (Grendecka 2004: 682). Zdaniem Barbary Pogonowskiej (2004a: 41) etyka zawodowa to część etyki gospodarczej obejmująca refleksję nad układem moralności praktykowanej przez przedstawicieli określonych zawodów bądź profesji związanych ze sferą gospodarowania – bezpośrednio (np. bankowiec, agent ubezpieczeniowy) lub pośrednio (np. pracownik public relations, dziennikarz), bądź w ogóle niezwiązanych z tą sferą (np. nauczyciel, zawody prawnicze). Ewa Klimowicz (1999b: 82) podkreśla zaś znaczenie kodeksów dla zawodów związanych ze szczególnie cenionymi wartościami jak zdrowie i życie człowieka, wolność i kształtowanie osobowości. Zdybel (1996b: 144-145) rozszerza listę tych o wartości o: własność, prawdę, wiedzę, odwagę i bezstronność.

Argumenty za kodyfikacją norm etycznych

Zwolennicy kodyfikacji etyki, w tym w szczególności etyki zawodowej, wskazują na szereg pozytywnych dla jednostek i grup społecznych aspektów tego rozwiązania z zakresu jej instytucjonalizacji, czyli - uproszczając - upowszechniania i utrwalania etyki.

Pogonowska (2009: 156-157) przybliżyła sześć procesów zmian kulturowych uzasadniających kodyfikację norm etyki zawodowej. Są to: (1) pluralizacja norm i reguł moralnych oraz uznanie, że modernizacja podważyła przekonania i wartości dawniej uważane za oczywiste i niepodważalne; (2) pluralizm pozycji społecznych i tożsamości, zagęszczenie i skomplikowanie relacji społecznych poprzez równoległe pełnienie przez jednostkę kilku ról, które prowadzi do rozmaitych konfliktów i napięć;

(3) poddanie pod wątpliwość czy we współczesnych warunkach złożoności świata można poprzestawać na intuicji, emocjach i sumieniu jednostki; (4) wymóg posiadania kompetencji do realizowania minimum etycznego w danej grupie zawodowej; (5) komercjalizacja zawodów prowadząca do zdarzeń niejednoznacznych moralnie; oraz (6) niespełnione oczekiwania postmodernistycznej „etyki bez kodeksu”. Zdaniem E. Grendeckiej (2004: 685) kodyfikację uzasadnia potrzeba ochrony godności człowieka spełniającego funkcje zawodowe. Kodeksy podkreślają moralny charakter obowiązków wynikających z tych funkcji i konieczność ich przestrzegania. Pozwalają też na przeciwdziałanie zrywaniu związku między moralnością człowieka a światem kultury (biznesu, dziennikarstwa, nauki, techniki, medycyny, sztuki), który obejmuje szerokie upowszechnianie i stosowanie podejść utylitarnych, relatywistycznych i sytuacjonistycznych. Te zaś postawy zwiększają ryzyko i niepokój działań jednostek i grup. Paweł Łabieniec (2008: 50) zakłada natomiast, że kodeksy mają zastosowanie, o ile wykraczają poza zachowania dozwolone według norm prawnych (ustawowych), z którymi wchodzą w sprzeczności. Korzyści z kodeksów ujawniają się, gdy określają normy wyższe niż standardy prawne, a tym samym służą samoograniczeniu danej zbiorowości społecznej np. środowiska zawodowego, a – co za tym idzie – działają na rzecz ochrony osób spoza tej zbiorowości. Kodeksy pozwalają też na ujednoczenie zachowań członków grupy zawodowej, usunięcie ewentualnych wątpliwości co do sposobu postępowania oraz wyraźne zwiększenie przestrzegania zasad etycznych (Łabieniec 2002: 22, 26).

Katarzyna Filutowska (2009: 89-90) wyróżnia trzy główne argumenty za kodyfikacją norm etycznych. Zakłada się, że: (1) etyka ogólna jest zbyt odległa dla ludzi, gdyż jednostka zawsze żyje w określonych warunkach społecznych i kulturowych, wobec czego kodeks zawodowy może ułatwiać dostosowanie się do nich. Tym samym etyka zawodowa nie neguje moralności ogólnej, lecz ją uzupełnia i konkretyzuje; (2) kodeksy nie zwalniają z indywidualnej odpowiedzialności i ułatwiają wytyczenie jej zakresu; (3) kodeks zawodowy ułatwia zrozumienie i poznanie roli oraz jej odgrywanie, zapobiega stałej niezdolności do podejmowania decyzji i dystansowania wobec wszelkich ról i zadań. W

literaturze przedmiotu występują też inne, zbliżone do przedstawionych ujęcia świadczące o zasadności kodyfikacji norm etycznych (Pogonowska 2009: 153-5; Środa 1994: 168-9; Konstańczak 2000: 72-5; Kot 2004: 239-241).

Na odmienne podejście do pozytywnych efektów wprowadzania kodeksów etycznych wskazuje Mirosława Rybak (2007: 139-140), odnosząc to zagadnienie do zarządzania organizacjami gospodarczymi. Opisane przez tą autorkę korzyści można podzielić na dotyczące kadry kierowniczej i szeregowych pracowników. Z perspektywy kadry zarządzającej kodeks: (1) określa zakres odpowiedzialności wynikający z przyjętych przez organizację zobowiązań wobec społeczeństwa, jak np. promocja zdrowia, prawa człowieka, korzyści i dobrobytu społecznego; (2) interpretuje obowiązki i wymagania wobec innych podmiotów, głównie interesariuszy organizacji; (3) określa granice przyzwoitego zachowania w negocjacjach z podmiotami zewnętrznymi; (4) pomaga w podejmowaniu decyzji wobec pracowników, służy za podstawę rozwiązywania konfliktów etycznych; (5) stwarza warunki do działania pewnego i zdecydowanego. Z perspektywy pracowników organizacji kodeks etyczny natomiast: (1) ma na celu ułatwienie ustrzegania się błędów, które występują częściej przy działaniu intuicyjnym; (2) daje podstawy do jednakowego traktowania wszystkich pracowników, określa ramy działalności wskazując na czynności dopuszczalne i zakazane; (3) służy za ochronę tym, którzy działając etycznie narażają się przełożonym i kolegom; (4) ułatwia interpretację obowiązków pracowników, zawiera informacje o karach za nieprzestrzeganie norm i motywuje do działań etycznych. Korzyści zarówno dla kadry zarządzającej, jak i pracowników to wzrost wiarygodności organizacji w oczach partnerów oraz ułatwienie zdobywania przychylności otoczenia.

Zdaniem specjalistów z zakresu etyki biznesu dobrze zaprojektowany kodeks (program) etyczny przyczynia się do zmniejszenia kosztów działalności organizacji i zwiększenia jej zysków (Gasparski i wsp. 2002: 28-32). Zachodzi ku temu sześć przesłanek: (1) zmniejsza przypadki kłamstwa, korupcji, defraudacji i innych złych praktyk; (2) zmniejsza liczbę sytuacji, w których występuje konflikt interesów; (3) zwiększa zaufanie

klientów, kontrahentów i partnerów; (4) zwiększa wiarygodność personelu; (5) zwiększa lojalność pracowników; (6) znacząco wpływa na poprawę reputacji firmy. Wyróżnia się przy tym wewnętrzną i zewnętrzną funkcję kodeksów w organizacji. Pierwsza dotyczy dostarczania wiedzy i wskazywania pracownikom etycznego wymiaru działalności organizacji. Indywidualne wartości i zasady uczciwego postępowania nie są bowiem wystarczające do pełnienia ról zawodowych i nie muszą prowadzić do postępowania zgodnie z misją organizacji oraz na rzecz dobra wspólnego. Funkcja zewnętrzna dotyczy natomiast podtrzymywania pozytywnego wizerunku publicznego organizacji. Dobra reputacja może wzmacniać skuteczność reklamy produktów czy usług.

Zwolennicy kodeksualizmu bronią swojego stanowiska poprzez krytykę słabych stron podejścia sytuacjonistycznego, popierającego „etykę bez kodeksów”. Sytuacjonizm jest krytykowany za indywidualizm, subiektywizm i relatywizm (Klimowicz 1999e: 258). Innymi słowy za: (1) przecenianie roli jednostki poprzez uznanie jej wyjątkowych względem innych dyspozycji moralnych i intelektualnych roli w procesie historycznym i w kształtowaniu systemów wartości (Gawor 1999:115); (2) relatywizm, czyli uznanie, iż wartości mają charakter zmienny dla poszczególnych jednostek i różnych sytuacji, w których się znajdują (Klimowicz 1999c: 227); oraz (3) subiektywizm, czyli odrzucanie potrzeby istnienia ogólnych reguł moralnych, uznanie że każdy człowiek jest lub powinien być samodzielnym prawodawcą moralnym (Klimowicz 1999d: 254). Przeciwnicy sytuacjonizmu zarzucają mu ponadto: (1) odrzucenie uznanych tradycji i praw; (2) trudność przewidywania konsekwencji czynów opartych na sytuacjonizmie; (3) że pod zasłoną „miłości do innych” mogą kryć się działania samolubne i egoistyczne; (4) że część działań wcale nie musi prowadzić do dobra nawet jeśli są spełniane z miłości np. kradzieże, kłamstwa i oszustwa; (5) że może prowadzić do przekraczania granic, a przez to wzbudzać wątpliwości co do oceny czynu (np. uznanie eutanazji za dopuszczalną w pewnych warunkach); (6) że zrównuje dobro moralne ze słusznością moralną – pozytywne motywy i intencje czynów mają przesądzać o pozytywnych efektach działań, choć wcale nie muszą do nich doprowadzić (Vardy, Grosch 1995: 131-132).

Podsumowując, kodyfikacja norm etycznych pozwala na zwiększenie możliwości adaptacyjnych jednostek i grup do dynamicznych zmian społeczno-gospodarczych. Stosowanie kodeksów służy bezpieczeństwu i ograniczeniu występowania różnych ryzyk poprzez zwiększenie przewidywalności zachowań, pozwala na ochronę solidarności grup zawodowych z ich otoczeniem, prowadzi do standaryzacji zachowań, pobudza refleksyjność oraz prowadzi do wzrostu zaufania, a zarazem budowania więzi społecznych.

Argumenty przeciwko kodyfikacji norm etycznych

Punkt wyjścia do krytyki poglądów zwolenników tworzenia i wykorzystywania kodeksów etycznych stanowią uwagi Leszka Kołakowskiego z opublikowanego po raz pierwszy w 1962 roku artykułu *Etyka bez kodeksu*. Filozof, diagnozując sytuację jednostki w świecie jako związaną z koniecznością ponoszenia odpowiedzialności za jego stan, wskazuje na dwie formy ucieczki od tej odpowiedzialności (Kołakowski 2009: 153).

Są to: postawa nihilistyczna i konserwatywna. W pierwszym przypadku jednostki uznają, że niemożliwe jest podjęcie działań prowadzących do zmiany rzeczywistości i w konsekwencji zwalniają się z odpowiedzialności za świat, w którym żyją. Konserwatyzm – wprost przeciwnie – polega na afirmacji rzeczywistości. Przyjmując tą postawę, ludzie bronią się przed koniecznością dokonywania wyborów moralnych i ponoszenia odpowiedzialności poprzez tworzenie i wykorzystywanie stałych i hierarchicznie uporządkowanych systemów wartości, czyli kodeksów etycznych. Jak twierdzi Kołakowski (tamże: 153):

Kodeks mówi nam, które nakazy są bezwarunkowe, a które ograniczone okolicznościami; mówi także, jakie wartości należy przedkładać nad jakie inne; żaden kodeks nie jest naprawdę ostatecznie wyczerpujący, jednakże idea kodeksu zawiera w sobie stałą dążność do uzyskania ideału kompletności, a więc do takiego zbioru reguł, które dają się zastosować w dowolnej sytuacji moralnej i zawsze ją przesądzają jednoznacznie. Ideał kodeksu to ideał doskonale rozstrzygalnego systemu, z którego – w

połączeniu z opisem sytuacji – da się wydedukować dowolny sąd wartościujący lub jego negacja. Kodeks ma przeobrazić świat wartości w kryształowy pejzaż, gdzie dowolna wartość daje się zawsze zlokalizować i zidentyfikować bez wątpliwości.

Kodeksy etyczne zakładają zatem milczące przekonanie o powtarzalnym charakterze sytuacji moralnych i imitacyjnym charakterze rozstrzygnięć. W sytuacjach konfliktowych podjęte decyzje prowadzą jednak zarówno do pozytywnych, jak i negatywnych skutków. Kodeksy stwarzają złudzenie, iż może istnieć symetria powinności i roszczeń. Zdaniem autora: „w rzeczywistości najbardziej cenne wartości moralne powstają (...) w sytuacjach, w których ktoś decyduje się uznać za swoją powinność coś, czego mu nikt trzeci nie ma prawa jako powinności przypisać” (tamże: 158). Kodeksy budują też przekonanie o symetrii powinności i wartości – ich zalecenia są wartościowane pozytywnie, a przez to mogą usprawiedliwiać działania przynoszące negatywne efekty. Nie mieszają się w nich także sytuacje wyboru „mniejszego zła” (tamże: 168). Kodeksy umacniają postawy fanatyczne, dają pewność osiągnięcia świętości (tamże: 165).

Krytykę kodyfikacji norm etycznych podzielają postmoderniści (Łażewska 2011: 155-156). Negują zasadność etyki nowożytnej, będącej zbiorem nakazów i zakazów regulujących postępowanie człowieka. W ich opinii etyka taka zwalnia człowieka z osobistej odpowiedzialności za podejmowane wybory moralne, pozbawia indywidualności i zniewala. Postulują w zamian „etykę wrażliwości moralnej” lub „głosu sumienia”. Jego źródłem jest moralny zmysł zwykłego człowieka, który sam dla siebie jest prawodawcą etycznym. Dopuszczają różnorodność i swobodę działań moralnych oraz negują obiektywizm. Stosowane normy powinny być dostosowane do sytuacji lub umowy społecznej, która może być anulowana wraz ze zmianą ładu społecznego. W tym nurcie mieści się koncepcja etyki ponowoczesnej Zygmunta Baumana (za: Pogonowska 2004b: 76-78). Zdaniem socjologa współczesną kulturę cechuje wielość praktykowanych systemów wartości i pluralizm form życia, przez co ludzie respektują jednocześnie wiele systemów moralnych i samodzielnie ustalają własne hierarchie wartości. W tych warunkach idea odgórnego

kodyfikowania zasad moralności przez autorytety czy ekspertów traci swoją społeczną wiarygodność. Codzienne doświadczenie jednostki powoduje odejście od etyki powszechnej, gdyż jest skonfrontowane z poczuciem niespójności, niekonsekwencji postępowania, fragmentaryzacji i epizodyczności. Odrzucenie nowoczesnej etyki może przyczynić się do odrodzenia moralności – odsłonięcia rzeczywistej kondycji człowieka, którą ukrywały kodeksy etyczne. Zdaniem Baumana współczesny człowiek musi sam uporać się z nieusuwalną wieloznacznością wyborów i dylematów moralnych. Moralność przestaje być posłuszeństwem wobec etycznego prawodawstwa, a staje się zadaniem i środkiem komunikacji między ludźmi.

Według Grendeckiej (2004: 685) kodeksy etyczne mogą być nieużyteczne gdy ujawnią się takie zjawiska jak: nadmierny legalizm, absolutyzacja postanowień zapisanych w kodeksach, wypaczenia w ich formułowaniu i stosowaniu (np. kodeks honorowy złodziei) bądź zbyt upraszczanie wymagań moralnych. Działania takie mogą prowadzić do sytuacji, w których jedni uznają, iż spełniają wszystkie wymagania tylko, jeśli przestrzegają zasad kodeksu, podczas gdy inni sądzą, że powinny kończyć się tam, gdzie wkracza prawo stanowione. Pogonowska (2009: 154) zwraca dodatkowo uwagę, że według przeciwników kodeksów etycznych sformalizowana etyka zawodowa nie jest potrzebna, gdyż wszystkich obowiązuje jedna moralność niezależnie od pełnionych funkcji. Poszczególni ludzie są bowiem wyposażeni we wrażliwość moralną dzięki wychowaniu, nawykom, wierze, autorytetom, własnym przemyśleniom i doświadczeniu. Za etyką zawodową, w odróżnieniu od etyki ogólnej i prawa, na ogół nie stoją żadne sankcje, wyrzuty sumienia czy kary zewnętrzne. Przekroczenie jej norm rzadko wiąże się z karą, a nawet jeśli, to raczej ma ona charakter symboliczny. Tylko w niektórych zawodach złamanie norm etycznych grozi utratą prawa wykonywania zawodu – dotyczy to np. lekarzy, prawników, maklerów giełdowych.

Według Łabieńca (2008: 47) podstawowym zarzutem wobec kodeksów etyki zawodowej są mało przejrzyste źródła ich pochodzenia. Niejasne są też ich cele, co obrazuje niejednorodna terminologia ustaw dotyczących obowiązków tworzenia samorządów zawodowych. W

stosunku do części zawodów nakazuje się „uchwalać” zasady, w innych zaś np. „ustalać” je, „kodyfikować”, „kształtować”, „wyrażać opinie”, „wypowiadać się”, „krzewić”, „strzec” „upowszechniać”. Prowadzi to do trudności w ustaleniu, czy zasady zawodowe są zastane (jako konsekwencja ogólnoetycznych norm postępowania wymagających odkrycia i spisania), czy też są ustanawiane samodzielnie (przez władze takich samorządów zawodowych). Brak koordynacji uregulowań dotyczących deontologii zawodów świadczy o braku spójnej koncepcji istoty etyk zawodowych i ich relacji do prawa. W oparciu o pracę Łabieńca (2002: 22-23, 26-27) wskazać można trzy argumenty przeciwko kodyfikacji norm etycznych: (1) złożoność okoliczności, wobec których staje człowiek jako podmiot moralny, a których nie można objąć kodeksem; (2) założenie, że jedynym kryterium oceny etycznej i zachowań jest ludzkie sumienie. Człowiek w swych wyborach moralnych jest nieskrępowany zewnętrznymi normami. (3) Twierdzenie, że nie da się sformułować uzasadnienia dlaczego poglądy moralne niektórych członków korporacji zawodowej miałyby być wiążące dla wszystkich.

Iwona Bogucka i Tomasz Pietrzykowski (2009: 119-120) wymieniają kilka krytycznych uwag wobec kodeksów etycznych: (1) prowadzą do znieczulenia moralnego; (2) zwalniają z odpowiedzialności; (3) stanowią wyraz lęku przed podejmowaniem decyzji; (4) w sposób autorytarny rozstrzygają dylematy na rzecz jednej perspektywy moralnej; (5) prowadzą do zniweczenia możliwości odrodzenia lub naprawienia faktycznej etyki zawodowej. Szczególnie narzucanie kodeksów stanowi działanie pozorne, które tworzy mit poprawnego działania i spełniania standardów.

Odmienne argumenty wskazuje Filutowska (2009: 88-89). Badaczka stwierdza: (1) kodeksy etyczne to mnożenie bytów ponad miarę tam, gdzie wystarczyłyby zwykłe zasady postępowania obowiązujące wszystkich ludzi bez wyjątku; (2) etyki zawodowe mogą przyznawać określonym grupom szczególne uprawnienia niedostępne innym, zwykłym ludziom; (3) kodeks nie odnosi się do człowieka jako takiego, lecz do człowieka jako funkcjonariusza, co ma dehumanizujące konsekwencje; (4) kodeks prowadzi do działań interesownych, instrumentalizacji działań i relacji międzyludzkich; (5) etyka kodeksowa może być zależna od

kontekstu ideologicznego, koniunkturalnego, systemu politycznego lub religijnego, a przez to sprowadzać się do posłuszeństwa normom. Zbliżone zestawienia argumentów za odrzuceniem stosowania kodyfikacji norm etycznych przedstawiają również inni autorzy (Pogonowska 2009: 155-6; Środa 1994: 167-8; Konstańczak 2000: 75-80; Kot 2004: 238-241).

Krytyka kodeksów etycznych odnosi się również do oczekiwanych pozytywnych efektów ich stosowania z perspektywy zarządzania organizacjami i z perspektywy etyki biznesu. Rybak (2007: 140) wymienia następujące wady kodeksów: (1) zachęcają do minimalizmu moralnego działania zgodnego z zasadą, że co nie jest przez kodeks zabronione to jest dozwolone; (2) w zbyt małym stopniu podkreślają obowiązki organizacji względem innych podmiotów, z którymi współpracuje, przeceniając rolę pracowników i innych interesariuszy wewnętrznych; (3) są konstruowane na wzór dokumentów prawnych, bez próby uzasadnienia przyjętych norm, wartości i reguł postępowania; (4) są nieskuteczne z uwagi na niedoskonałość zawartych w nich postulatów – ogólnych sformułowań dotyczących wartości, co do których panuje powszechna zgoda, np. dobra wspólnego, ochrony środowiska; (5) poprzez ogólne zapisy i odwołania do powszechnych wartości są banalne i nie mają żadnej siły motywacyjnej. Ogólnikowość norm nie ma też mocy rozstrzygającej w konkretnych sytuacjach.

Według Władysława Kota (2004: 235-236) od końca XX wieku obserwuje się przynajmniej trzy trendy w zakresie przemian na rynku pracy, które uzasadniają zasadność analiz nie tyle „etyki bez kodeksów”, co raczej „etyki bez pracy” czy „etyki bezzawodowej”. Są to: (1) wzrost dynamiki zanikania tradycyjnych zawodów i specjalności, w tym tych o prawnie i obyczajowo uregulowanej pozycji, przy jednoczesnym wzroście wymagań pracodawców wobec pracy opartej na zadaniach wymagających tylko ramowo określonych kwalifikacji, elastyczności pracowników oraz form zatrudnienia i organizacji czasu pracy; (2) spadek liczby ofert pracy dotyczących prac prostych, zanikanie tradycyjnych grup pracowniczych, pojawianie się grup merytokratów działających na przenikających się globalnie rynkach finansowych, informatycznych oraz w dziedzinach zaawansowanych technologii (zob. Klimczuk, 2012); (3) spadek

przepływów kapitału ludzkiego z peryferii do centrum, przenoszenie działalności gospodarczej do krajów i stref wydzielonych, np. z uwagi na tańszą siłę roboczą, brak ingerencji związków zawodowych, stowarzyszeń profesjonalnych, regulacji prawnych zatrudnienia. Autor wskazuje też na inne cechy rynku pracy, które podważają zasadność stosowania kodeksów (Kot 2004: 237). Są to: (1) wysokie tempo zmian statusu społecznego zawodów i ich dalsze różnicowanie, co utrudnia ich kodyfikację; (2) zamykanie dostępu do zawodów w warunkach wysokiego bezrobocia poprzez stowarzyszenia profesjonalne i ich kodeksy np. ustanawianie trudnych egzaminów kwalifikacyjnych; (3) upowszechnianie praktyk „drenażu mózgow”, kupowania specjalistów (ang. *head hunting*) i rywalizacji o talenty między podmiotami gospodarczymi.

Stanowisko za odrzuceniem kodyfikacji norm etycznych opiera się w głównej mierze na krytyce słabych aspektów wdrażania i stosowania etyki zawodowej. Przeciwnicy kodyfikacji podważają jej cele i środki poprzez zwiększenie nacisku na refleksyjność i samoświadomość jednostek. Dużo mniej uwagi poświęcają solidarności społecznej, ochronie przed ryzykiem i odbudowie zaufania. Więcej zaś indywidualizmowi, złożoności współczesnego świata, dynamice zmian oraz zależności rozwiązań etycznych od konkretnych warunków i sytuacji. W ten sposób „etyka bez kodeksu” ma być odpowiednia do przemian zachodzących na początku XXI wieku kiedy nie tylko współwystępuje wiele modeli kodyfikacji norm etycznych, ale też dochodzi do przenikania się etyk wywodzących się z odmiennych tradycji i kultur oraz przemian w relacjach wspólnotowych.

Podsumowanie

Podjęta analiza miała na celu przybliżenie stanowisk zwolenników i przeciwników kodyfikacji norm etycznych. Za główny wymiar dyskusji przyjęto zagadnienie kodeksów etyk zawodowych. Zarysowano podstawowe pojęcia teoretyczne i stanowiska etyczne wraz z ich głównymi wadami i zaletami. Można zaryzykować twierdzenie, że za przyjęciem kodyfikacji norm etycznych przemawiają głównie aspekty praktyczne i edukacyjne związane z wykonywaniem poszczególnych zawodów, w

szczegółności dotyczących pełnienia funkcji publicznych i związanych z cenionymi powszechnie wartościami, dotyczącymi zaspokojenia podstawowych potrzeb ludzkich. Za odrzuceniem kodyfikacji przemawiają zaś argumenty dotyczące upraszczającego charakteru efektów tych działań w postaci ograniczonych zbiorów norm i zasad, braku uwzględnienia zdarzeń i sytuacji nowych bądź wyjątkowych, a także twierdzenie, że kodeksy mogą prowadzić do osłabienia moralności jednostek i grup oraz do przedmiotowego, dehumanizującego traktowania innych ludzi.

Zasadne jest poszukiwanie argumentów na rzecz umiarkowanej kodyfikacji norm etycznych. Takie podejście powinno uwzględniać zarówno aspekty skuteczności wdrażania kodeksów etycznych, jak i pozostałe instrumenty instytucjonalizacji etyki i etycznego podejmowania decyzji. Stanowisko umiarkowane powinno pozwalać na godzenie sprzeczności i napięć w takich wymiarach jak: uniwersalizm-partykularyzm stosowania reguł, indywidualizm-kolektywizm oraz wewnątrz-zewnątrzsterowność. W podejściu umiarkowanym istotne jest uwzględnienie bliższego i dalszego otoczenia jednostek w ich rolach zawodowych oraz potencjalnych efektów zdarzeń losowych w podejmowaniu decyzji etycznych. Stanowisko umiarkowane powinno pozwalać na konstruowanie kodeksów etycznych w zawodach związanych z szerokim wykorzystaniem technologii informatycznych i telekomunikacyjnych. Zasadne jest również branie pod uwagę zmienności kontekstu organizacyjnego wykonywanego zawodu – jego osadzenia w strukturach komercyjnych, publicznych lub pozarządowych.

Bibliografia

- Bogucka, Iwona, Pietrzykowski, Tomasz. 2009. *Etyka w administracji publicznej*. Warszawa: LexisNexis Polska.
- Dębowski, Józef. 1999. Deontologizm. W: Jedynek Stanisław (red.), *Mały słownik etyczny*. Bydgoszcz: Branta.

- Filutowska, Katarzyna. 2009. *Etyka zawodowa (podręcznik)*. Warszawa: Wyższa Szkoła Cła i Logistyki.
- Gasparski, Wojciech, Lewicka-Strzałecka, Anna, Rok, Bolesław, Szulczewski, Grzegorz. 2002. Rola i znaczenie programów i kodeksów etycznych. W: Gasparski Wojciech, Lewicka-Strzałecka Anna, Rok Bolesław, Szulczewski Grzegorz (red.), *Etyka biznesu w zastosowaniach praktycznych. Inicjatywy, programy, kodeksy*. Warszawa: Przedstawicielstwo Organizacji Narodów Zjednoczonych w Polsce.
- Gawor, Leszek. 1999. *Indywidualizm*. W: Jedynek Stanisław (red.), *Mały słownik etyczny*. Bydgoszcz: Branta.
- Grendecka, Elżbieta. 2004. Kodeks etyczny. W: Bafia Stanisław, Maryniarczyk Andrzej (red.), *Powszechna encyklopedia filozofii. Tom 5*. Lublin: Polskie Towarzystwo Tomasza z Akwinu.
- Klimczuk, Andrzej. 2012. *Experts and Cultural Narcissism. Relations in the Early 21th Century*. Saarbrücken: LAP LAMBERT Academic Publishing.
- Klimowicz, Ewa. 1999a. Deontologia. W: Jedynek Stanisław (red.), *Mały słownik etyczny*. Bydgoszcz: Branta.
- Klimowicz, Ewa. 1999b. Etyka zawodowa. W: Jedynek Stanisław (red.), *Mały słownik etyczny*. Bydgoszcz: Branta.
- Klimowicz, Ewa. 1999c. Relatywizm aksjologiczny. W: Jedynek Stanisław (red.), *Mały słownik etyczny*. Bydgoszcz: Branta.
- Klimowicz, Ewa. 1999d. Subiektywizm. W: Jedynek Stanisław (red.), *Mały słownik etyczny*. Bydgoszcz: Branta.
- Klimowicz, Ewa. 1999e. Sytuacjonizm. W: Jedynek Stanisław (red.), *Mały słownik etyczny*. Bydgoszcz: Branta.
- Kołąkowski, Leszek. 2009. *Kultura i fetysze. Eseje*. Warszawa: PWN.
- Konstańczak, Stefan. 2000. *Odkryć sens życia w swej pracy. Wokół problemów etyki zawodowej*. Słupsk: IF WSP.
- Kot, Władysław. 2004. Status kodeksów etycznych zawodów ekonomicznych. W: Pogonowska Barbara (red.), *Elementy etyki gospodarki rynkowej*. Warszawa: PWE.

- Łabieniec, Paweł. 2002. Etyka - Etyka zawodowa - Prawo (zarys problematyki). *Prokurator*, 2, s. 21-33.
- Łabieniec, Paweł. 2008. O statusie etyki zawodowej i kodeksów etyki zawodowej. W: Izdebski Hubert, Skuczyński Paweł (red.), *Etyka prawnicza. Stanowiska i perspektywy*. Warszawa: LexisNexis Polska.
- Łażewska, Dorota. 2011. *Filozofia dla pracujących. Podręcznik dla studentów*. Józefów: Wyd. Wyższej Szkoły Gospodarki Euroregionalnej.
- Michalik, Mieczysław. 2003. *Od etyki zawodowej do etyki biznesu*. Warszawa: Fundacja Innowacja.
- Pogonowska, Barbara. 2004a. Dziedziny refleksji etycznej nad gospodarowaniem. W: Pogonowska Barbara (red.), *Elementy etyki gospodarki rynkowej*. Warszawa: PWE.
- Pogonowska, Barbara. 2004b. Wybrane systemy etyczne. W: Pogonowska Barbara (red.), *Elementy etyki gospodarki rynkowej*. Warszawa: PWE.
- Pogonowska, Barbara. 2009. Instytucjonalizacja etyki zawodowej. W: Sikora Jan (red.), *Praca w perspektywie humanistycznej*. Poznań: Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.
- Rotengruber, Przemysław. 2002. Kodeks etyczny – integracja i przemoc. W: Gasparski Wojciech, Lewicka-Strzałecka Anna, Rok Bolesław, Szulczewski Grzegorz (red.), *Etyka biznesu w zastosowaniach praktycznych. Inicjatywy, programy, kodeksy*. Warszawa: Przedstawicielstwo Organizacji Narodów Zjednoczonych w Polsce.
- Rybak, Mirosława. 2007. *Etyka menedżera – społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa*. Warszawa: PWN.
- Sutek, Mirosław, Świniarski, Janusz. 2001. *Etyka jako filozofia dobrego działania zawodowego*. Warszawa: Bellona.
- Środa, Magdalena. 1994. Argumenty za i przeciw etyce zawodowej. W: *Etyka. Tom 27*. Warszawa: Instytut Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk.
- Vardy, Peter, Grosch, Paul. 1995. *Etyka. Poglądy i problemy*. Tłum. Jerzy Łoziński. Poznań: Zysk.
- Wiśniewski, Ryszard. 2005. Za i przeciw kodyfikacjom etycznym firm. *Diametros*, 6, s. 135-139.
- Zdybel, Lech. 1996a. Etyka deontologiczna. W: Dębowski Józef, Gawor Leszek, Jedynak Stanisław, Kosior Krzysztof, Zdybel Jolanta, Zdybel Lech (red.), *Mała encyklopedia filozofii. Pojęcia, problemy, kierunki, szkoły*. Bydgoszcz: Branta.
- Zdybel, Lech. 1996b. Etyka zawodowa. W: Dębowski Józef, Gawor Leszek, Jedynak Stanisław, Kosior Krzysztof, Zdybel Jolanta, Zdybel Lech (red.), *Mała encyklopedia filozofii. Pojęcia, problemy, kierunki, szkoły*. Bydgoszcz: Branta.
- Zdybel, Lech. 1999. Kodeks etyczny. W: Jedynak Stanisław (red.), *Mały słownik etyczny*. Bydgoszcz: Branta.

Andrzej Klimczuk

Socjolog, absolwent Wydziału Historyczno-Socjologicznego Uniwersytetu w Białymstoku, doktorant w Kolegium Ekonomiczno-Społecznym Szkoły Głównej Handlowej w Warszawie. Wiceprezes Fundacji Laboratorium Badań i Działań Społecznych „SocLab”. Członek Polskiego Towarzystwa Socjologicznego, Polskiego Towarzystwa Badania Gier, Polskiego Towarzystwa Gerontologicznego, European Network for Social Policy Analysis i European Map of Intergenerational Learning. Autor prac naukowych z zakresu gerontologii, ludologii i polityki społecznej (m.in. książek „Kapitał społeczny ludzi starych na przykładzie mieszkańców miasta Białystok”, Wiedza i Edukacja, Lublin 2012; „Experts and Cultural Narcissism. Relations in the Early 21th Century”, LAP LAMBERT Academic Publishing, Saarbrücken 2012).