Andrzej Klimczuk

MOŻLIWOŚĆ I UŻYTECZNOŚĆ MORALNA KODYFIKACJI NORM ETYCZNYCH. PRZEGLĄD STANOWISK ETYCZNYCH

Streszczenie

Współcześnie obserwujemy popularyzację tworzenia kodeksów zaadresowanych do różnych grup społecznych. Zasadne jest jednak 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 kolejności przeprowadzono dyskusję nad argumentami zwolenników i przeciwników kodyfikacji norm.

POSSIBILITY AND MORAL USEFULNESS OF ETHICAL STANDARDS CODIFICATION. OVERVIEW OF ETHICAL POSITIONS

Summary

Today we observe popularization of elaboration of codes addressed to various social groups. However, it is reasonable to search for answers to questions about conditions of their design and possibilities of their practical use. This article aims to provide a critical review of the literature in the field of opinions specifically related to the issue of codification professional ethics. Article first describes meanings attributed to the concept of a code of ethics and basic ethical positions. Next review leads to a discussion on supporters and opponents arguments on codification standards.

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 współczesnego wzrostu złożoności rzeczywistości społecznej, gospodarczej i politycznej temat ten wymaga dalszych analiz. W tym miejscu problem zostanie omówiony w szczególnym odniesieniu do kwestii ustanawiania, wdrażania oraz nadzorowania zbiorów czy systemów norm i reguł etyk zawodowych. Po prezentacji podstawowych pojęć i stanowisk etycznych wskazane zostaną argu-

menty zwolenników i przeciwników kodyfikacji norm dotyczące możliwości przeprowadzenia takiego działania oraz jego użyteczności moralnej. W podsumowaniu wskazane zostaną argumenty na rzecz badań nad skonstruowaniem stanowiska umiarkowanego, godzącego w pewnym stopniu argumenty obu stron.

Pojęcie kodeksu etycznego i etyki zawodowej

Za L. Zdybelem 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”[1]. Podobnie według E. Grendeckiej jest to system „norm regulujący sferę moralnego życia człowieka”[2]. Kodeksy występują w formie pisanej lub przekazu ustnego a ich moc obowiązująca jest podobna lub taka sama. Mogą obejmować duże grupy np. wyznawców określonej religii oraz małe np. zawodowe. Wyróżnia się kodeksy etyki społecznej, honorowe, zawodowe[3].

Dalsza analiza odnosi się głównie do etyki zawodowej (deontologii) i jej kodeksów[4]. W ujęciu tym ważne są działania odnoszące się nie do wartości, a do 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)[5]. Etyka zawodowa w wąskim ujęciu dotyczy zespołu specjalnych norm i zobowiązań wymaganych od osób pełniących określone funkcje zawodowe, treści kodeksów[6]. Wskazówki te nie są jednak moralnością zawodową – rzeczywistym postępowaniem reprezentantów zawodu i ich przekonań[7]. W szerszym ujęciu etyka ta dotyczy zalecanych zasad zachowania, przekonań moralnych przedstawicieli danego zawodu oraz ocen ich zachowań[8]. Jest to metaetyka zawodu (uzasadnienie szczególności i wymogów), etologia (rola społeczna przedstawicieli) oraz etyka normatywna (kodeksy, przysięgi, ślubowania i zobowiązania)[9]. Etyka zawodowa dotyczy głównie zawodów legal-

[1] L. Zdybel, *Kodeks etyczny*, [w:] S. Jedynak (red.), *Mały słownik etyczny*, Branta, Bydgoszcz 1999, s. 131.
[2] E. Grendecka, *Kodeks etyczny*, [w:] S. Bafia, A. Maryniarczyk (red.), *Powszechna encyklopedia filozofii. Tom 5*, Polskie Towarzystwo Tomasza z Akwinu, Lublin 2004, s. 680-681.
[3] *Ibidem*, s. 681-685.
[4] Zob. L. Zdybel, *Etyka zawodowa*, [w:] J. Dębowski, L. Gawor, S. Jedynak, K. Kosior, J. Zdybel, L. Zdybel (red.), *Mała encyklopedia filozofii. Pojęcia, problemy, kierunki, szkoły*, Branta, Bydgoszcz 1996, s. 145; L. Zdybel, *Etyka deontologiczna*, [w:] J. Dębowski, L. Gawor, S. Jedynak, K. Kosior, J. Zdybel, L. Zdybel (red.), *Mała encyklopedia filozofii…*, *op. cit*., s. 139; E. Klimowicz, *Deontologia*, [w:] S. Jedynak (red.), *Mały słownik etyczny*, *op. cit*., s. 51-52.
[5] J. Dębowski, *Deontologizm*, [w:] S. Jedynak (red.), *Mały słownik etyczny*, *op. cit*., s. 52.
[6] M. Sułek, J. Świniarski, *Etyka jako filozofia dobrego działania zawodowego*, Bellona, Warszawa 2001, s. 63.
[7] I. Bogucka, T. Pietrzykowski, *Etyka w administracji publicznej*, LexisNexis Polska, Warszawa 2009, s. 94.
[8] *Ibidem*, s. 93.
[9] M. Sułek, J. Świniarski, *Etyka jako filozofia dobrego działania zawodowego*, *op. cit*., s. 64.

nych, społecznie wartościowanych pozytywnie[10]. Zakłada się też, że kodeksy są istotne głównie w zawodach dotyczących odpowiedzialności wobec drugiego człowieka i dobra wspólnego[11]. Zdaniem B. Pogonowskiej 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)[12]. E. Klimowicz podkreśla zaś znaczenie kodeksów dla zawodów związanych ze szczególnie cenionymi wartościami jak zdrowie i życie człowieka, wolność i kształtowanie osobowości[13]. L. Zdybel rozszerza listę tych o wartości o: własność, prawdę, wiedzę, odwagę i bezstronność[14].

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 – jej upowszechniania i utrwalania.

B. Pogonowska przybliża sześć procesów zmian kulturowych uzasadniających kodyfikację norm etyki zawodowej[15]. 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 kodyfikację uzasadnia potrzeba ochrony godności człowieka spełniającego funkcje zawodowe[16]. Kodeksy podkreślają moralny charakter obowiązków wynikających z tych funkcji i konieczność ich przestrzegania. Pozwalają też na przeciwdziałanie rozrywaniu 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

[10] L. Zdybel, *Etyka zawodowa*, *op. cit*., s. 145.
[11] E. Grendecka, *Kodeks etyczny*, *op. cit*., s. 682.
[12] B. Pogonowska, *Dziedziny refleksji etycznej nad gospodarowaniem*, [w:] B. Pogonowska (red.), *Elementy etyki gospodarki rynkowej*, PWE, Warszawa 2004, s. 41.
[13] E. Klimowicz, *Etyka zawodowa*, [w:] S. Jedynak (red.), *Mały słownik etyczny*, *op. cit*., s. 82.
[14] L. Zdybel, *Etyka zawodowa*, *op. cit*., s. 144-145.
[15] B. Pogonowska, *Instytucjonalizacja etyki zawodowej*, [w:] J. Sikora (red.), *Praca w perspektywie humanistycznej*, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2009, s. 156-157.
[16] E. Grendecka, *Kodeks etyczny*, *op. cit*., s. 685.

i niepokój działań jednostek i grup. P. Łabieniec zakłada natomiast, że kodeksy mają zastosowanie o ile wykraczają poza zachowania dozwolone według norm prawnych (ustawowych) z którymi wchodzą w sprzeczności[17]. 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 ujednolicenie zachowań członków grupy zawodowej, usunięcie ewentualnych wątpliwości co do sposobu postępowania oraz zwiększenie przestrzegania wyraźnie zasad etycznych[18].

K. Filutowska wyróżnia trzy główne argumenty za kodyfikacją norm etycznych[19]. Zakłada się, że: (1) etyka ogólna jest zbyt odległa dla ludzi, gdyż jednostka zawsze żyje w określonych warunkach społecznych i kulturowych, a 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. Bardziej szczegółowe ujęcia dotyczące zasadności kodyfikacji norm etycznych prezentowane przez innych autorów przedstawiono w aneksie.

Na odmienne podejście do pozytywnych efektów wprowadzania kodeksów etycznych wskazuje M. Rybak odnosząc to zagadnienie do zarządzania organizacjami gospodarczymi[20]. 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 dopuszczane i zakazane; (3) służy za ochronę tym, którzy działając etycznie narażają się przełożonym i kolegom; (4) ułatwia interpretacje obowiązków pracowników, zawiera informacje o karach za nieprzestrzeganie norm i motywuje do działań etycznych.

[17] P. Łabieniec, *O statusie etyki zawodowej i kodeksów etyki zawodowej*, [w:] H. Izdebski, P. Skuczyński (red.), *Etyka prawnicza. Stanowiska i perspektywy*, LexisNexis Polska, Warszawa 2008, s. 50.

[18] P. Łabieniec, *Etyka - Etyka zawodowa - Prawo (zarys problematyki)*, „Prokurator" (2) 2002, s. 22, 26.

[19] K. Filutowska, *Etyka zawodowa. (podręcznik)*, Wyższa Szkoła Cła i Logistyki, Warszawa 2009, s. 89-90.

[20] M. Rybak, *Etyka menedżera - społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa*, PWN, Warszawa 2007, s. 139-140.

Korzyści dla obu tych grup traktowanych łącznie to wzrost wiarygodności organizacji w oczach partnerów oraz ułatwienie w zdobywaniu przychylności otoczenia.

Zdaniem specjalistów z zakresu etyki biznesu dobrze zaprojektowany kodeks (program) etyczny przyczynia się do zmniejszenia kosztów działalności organizacji i zwiększenia jej zysków[21]. 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 wewnętrzną i zewnętrzną funkcję kodeksów w organizacji. Pierwsza dotyczy dostarczania wiedzy i wskazywania pracownikom etycznego wymiaru działalności organizacji[22]. 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 podtrzymywania pozytywnego wizerunku publicznego organizacji[23]. Dobra reputacja może wzmacniać skuteczność reklamy produktów czy usług.

Zwolennicy kodeksualizmu bronią swojego stanowiska poprzez krytykę słabych stron podejścia sytuacjonistycznego. Sytuacjonizm jest krytykowany za indywidualizm, subiektywizm i relatywizm[24]. 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[25]; (2) relatywizm czyli uznanie, iż wartości mają charakter zmienny dla poszczególnych jednostek i różnych sytuacji w których się znajdują[26]; oraz (3) subiektywizm czyli odrzucanie potrzeby istnienia ogólnych reguł moralnych, uznanie że każdy człowiek jest lub powinien być samodzielnym prawodawcą moralnym[27]. Przeciwnicy sytuacjonizmu zarzucają mu ponadto: (1) odrzucenie uznanych tradycji i praw; (2) trudność przewidywania konsekwencji czynów opartych na sytuacjonizmie; (3) założenie, że pod zasłoną „miłości do innych" mogą kryć się działania samolubne i egoistyczne; (4) 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) zrównuje dobro moralne ze słusznością moralną - pozytywne motywy i in-

[21] W. Gasparski, A. Lewicka-Strzałecka, B. Rok, G. Szulczewski, *Rola i znaczenie programów i kodeksów etycznych*, [w:] W. Gasparski, A. Lewicka-Strzałecka, B. Rok, G. Szulczewski (red.), *Etyka biznesu w zastosowaniach praktycznych. Inicjatywy, programy, kodeksy*, Przedstawicielstwo Organizacji Narodów Zjednoczonych w Polsce, Warszawa 2002, s. 28.

[22] *Ibidem*, s. 31-32.

[23] *Ibidem*, s. 32.

[24] E. Klimowicz, *Sytuacjonizm*, [w:] S. Jedynak (red.), *Mały słownik etyczny, op. cit.*, s. 257-258.

[25] L. Gawor, *Indywidualizm*, [w:] S. Jedynak (red.), *Mały słownik etyczny*, *op. cit*., s. 115.

[26] E. Klimowicz, *Relatywizm aksjologiczny*, [w:] S. Jedynak (red.), *Mały słownik etyczny*, *op. cit*., s. 227.

[27] E. Klimowicz, *Subiektywizm*, [w:] S. Jedynak (red.), *Mały słownik etyczny*, *op. cit*., s. 254.

tencje czynów mają przesądzać o pozytywnych efektach działań, choć wcale nie muszą do nich doprowadzić[28].

Argumenty przeciwko kodyfikacji norm etycznych

Punkt wyjścia do krytyki poglądów zwolenników tworzenia i wykorzystywania kodeksów etycznych stanowią uwagi L. 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[29]. 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 L. Kołakowski: „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"[30]. 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"[31]. Kodeksy budują też przekonanie o symetrii powinności i wartości – ich zalecenia są wartościowane pozytywnie a przez to mogą usprawiedliwiać działania przynoszące negatywne efekty i nie mieszą się w nich sytuacje wyboru

[28] P. Vardy, P. Grosch, *Etyka. Poglądy i problemy*, przeł. J. Łoziński, Zysk, Poznań 1995, s. 131-132.
[29] L. Kołakowski, *Kultura i fetysze. Eseje*, PWN, Warszawa 2009, s. 143-149.
[30] *Ibidem*, s. 153.
[31] *Ibidem*, s. 158.

„mniejszego zła”[32]. Kodeksy umacniają też postawy fanatyczne, dają pewność osiągania świętości[33].

Krytykę kodyfikacji norm etycznych podzielają postmoderniści[34]. 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”, której 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 Z. Baumana[35]. 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 Z. 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 E. Grendeckiej 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 zbytnie uproszczanie wymagań moralnych[36]. Działania takie mogą prowadzić do sytuacji w których jedni uważają, iż spełniają wszystkie wymagania tylko jeśli przestrzegają zasad kodeksu, podczas gdy inni uznają, że powinności kończą się tam gdzie wkracza prawo stanowione. B. Pogonowska 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[37]. Za etyką zawodową, w odróżnieniu od etyki ogólnej i prawa, na

[32] *Ibidem*, s. 168.
[33] *Ibidem*, s. 165.
[34] D. Łażewska, *Filozofia dla pracujących. Podręcznik dla studentów*, Wyd. Wyższej Szkoły Gospodarki Euroregionalnej, Józefów 2011, s. 155-156.
[35] B. Pogonowska, *Wybrane systemy etyczne*, [w:] B. Pogonowska (red.), *Elementy etyki gospodarki rynkowej*, *op. cit*., s. 76-78.
[36] E. Grendecka, *Kodeks etyczny*, *op. cit*., s. 685.
[37] B. Pogonowska, *Instytucjonalizacja etyki zawodowej*, *op. cit*., s. 154.

ogół nie stoją żadne sankcje, wyrzuty sumienia czy więzienia. Przekroczenie jej norm rzadko wiąże się z karą, a nawet jeśli to raczej ma charakter symboliczny. Tylko w niektórych zawodach złamanie norm etycznych grozi utratą prawa wykonywania zawodu – są to np. lekarze, prawnicy, maklerzy giełdowi.

Według P. Łabieńca podstawowym zarzutem wobec kodeksów etyki zawodowej są mało przejrzyste źródła ich pochodzenia[38]. Niejasne są też ich cele co obrazuje niejednolita 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 okrycia 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[39]. W oparciu o pracę P. Łabieńca 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) jedynym kryterium oceny etycznej i zachowań jest ludzkie sumienie. Człowiek w swych wyborach moralnych jest nieskrępowany zewnętrznymi normami; (3) nie da się sformułować uzasadnienia dlaczego poglądy moralne niektórych członków korporacji zawodowej miałby być wiążące dla wszystkich[40].

I. Bogucka i T. Pietrzykowski 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) formalizacja etyki prowadzi do zniweczenia możliwości odrodzenia lub naprawienia faktycznej etyki zawodowej. Szczególnie gdy kodeksy są narzucane, wówczas jest to działanie pozorne, tworzące mit poprawnego działania i spełniania standardów[41].

Odmienne argumenty wskazuje K. Filutowska[42]. Twierdzi, że: (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 ideologiczne-

[38] P. Łabieniec, *O statusie etyki zawodowej i kodeksów etyki zawodowej*, *op. cit*., s. 47.
[39] P. Łabieniec, *Etyka – Etyka zawodowa – Prawo (zarys problematyki)*, *op. cit*., s. 24-25.
[40] *Ibidem*, s. 22-23, 26-27.
[41] I. Bogucka, T. Pietrzykowski, *Etyka w administracji publicznej*, *op. cit*., s. 119-120.
[42] K. Filutowska, *Etyka zawodowa. (podręcznik)*, *op. cit*., s. 88-89.

go, koniunkturalnego, systemu politycznego lub religijnego, a przez to sprowadzać się do posłuszeństwa normom. Dalsze zestawienia argumentów za odrzuceniem stosowania kodyfikacji norm etycznych zawiera aneks.

Krytyka kodeksów etycznych odnosi się również do oczekiwanych pozytywnych efektów ich stosowania z perspektywy zarządzania organizacjami i etyki biznesu. M. Rybak wymienia następujące wady kodeksów: (1) zachęcają do minimalizmu moralnego działania zgodnego z zasadą, że co nie jest przez kodeks zabronione to jest dozwolone[43]; (2) w zbyt małym stopniu podkreślają obowiązki organizacji względem innych podmiotów z którymi współpracuje przeceniając rolę pracowników i innych interesariuszy wewnętrznych; (3) są konstruowanie na wzór dokumentów prawnych, bez próby uzasadnienia przyjętych norm, wartości i reguł postępowania; (4) są nieskuteczne z uwagi na niedoskonałość zawartych w nich postulatów – ogólne sformułowania dotyczące wartości, co do których panuje powszechna zgoda np. dobro wspólne, ochrona 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 W. Kota od końca XX wieku obserwuje się przynajmniej trzy trendy przemian na rynku pracy, które uzasadniają zasadność analiz nie tyle „etyki bez kodeksów", co raczej „etyki bez pracy" czy „etyki bezzawodowej"[44]. Są to: (1) wzrost dynamiki zanikania tradycyjnych zawodów i specjalności, w tym 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[45]; (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[46]. Są to: (1) wysokie tempo zmian statusu społecznego zawodów i ich modyfikacji co utrudnia ich kodyfikację; (2) zamykanie dostępu do zawodów w warunkach wysokiego bezrobocia poprzez stowarzyszenia

[43] M. Rybak, *Etyka menedżera – społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa*, *op. cit*., s. 140.

[44] W. Kot, *Status kodeksów etycznych zawodów ekonomicznych*, [w:] B. Pogonowska (red.), *Elementy etyki gospodarki rynkowej*, *op. cit*., s. 235-236.

[45] Na początku XXI wieku wyróżnia się także inne, bardziej zaawansowane koncepcje świadczące o przemianach w stratyfikacji społecznej niż merytokracja. Zob. A. Klimczuk, *Experts and Cultural Narcissism. Relations in the Early 21th Century*, LAP LAMBERT Academic Publishing, Saarbrücken 2012.

[46] W. Kot, *Status kodeksów etycznych zawodów ekonomicznych*, *op. cit*., s. 237.

profesjonalne i ich kodeksy np. ustanawianie trudnych egzaminów kwalifikacyjnych; (3) upowszechnianie praktyk „drenażu mózgów", kupowania specjalistów (ang. *head hunting*) i rywalizacji o talenty między podmiotami gospodarczymi.

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 szczególności 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, jak też twierdzenie, iż kodeksy mogą prowadzić do osłabienia moralności jednostek i grup oraz przedmiotowego, dehumanizującego traktowania innych ludzi. Podjęty przegląd uzasadnia poszukiwanie argumentów na rzecz umiarkowanej kodyfikacji norm etycznych. Podejście to powinno uwzględniać zarówno aspekty skuteczności wdrażania kodeksów etycznych, jak też uwzględniać pozostałe instrumenty instytucjonalizacji etyki i podejmowania decyzji.

Bibliografia

Bogucka I., Pietrzykowski T., *Etyka w administracji publicznej*, LexisNexis Polska, Warszawa 2009.

Dębowski J., *Deontologizm*, [w:] S. Jedynak (red.), *Mały słownik etyczny*, Branta, Bydgoszcz 1999.

Filutowska K., *Etyka zawodowa. (podręcznik)*, Wyższa Szkoła Cła i Logistyki, Warszawa 2009.

Gasparski W., Lewicka-Strzałecka A., Rok B., Szulczewski G., *Rola i znaczenie programów i kodeksów etycznych*, [w:] W. Gasparski, A. Lewicka-Strzałecka, B. Rok, G. Szulczewski (red.), *Etyka biznesu w zastosowaniach praktycznych. Inicjatywy, programy, kodeksy*, Przedstawicielstwo Organizacji Narodów Zjednoczonych w Polsce, Warszawa 2002.

Gawor L., *Indywidualizm*, [w:] S. Jedynak (red.), *Mały słownik etyczny*, Branta, Bydgoszcz 1999.

Grendecka E., *Kodeks etyczny*, [w:] S. Bafia, A. Maryniarczyk (red.), *Powszechna encyklopedia filozofii. Tom 5*, Polskie Towarzystwo Tomasza z Akwinu, Lublin 2004.

Klimczuk A., *Experts and Cultural Narcissism. Relations in the Early 21th Century*, LAP LAMBERT Academic Publishing, Saarbrücken 2012.

Klimowicz E., *Deontologia*, [w:] S. Jedynak (red.), *Mały słownik etyczny*, Branta, Bydgoszcz 1999.

Klimowicz E., *Etyka zawodowa*, [w:] S. Jedynak (red.), *Mały słownik etyczny*, Branta, Bydgoszcz 1999.

Klimowicz E., *Relatywizm aksjologiczny*, [w:] S. Jedynak (red.), *Mały słownik etyczny*, Branta, Bydgoszcz 1999.

Klimowicz E., *Subiektywizm*, [w:] S. Jedynak (red.), *Mały słownik etyczny*, Branta, Bydgoszcz 1999.

Klimowicz E., *Sytuacjonizm*, [w:] S. Jedynak (red.), *Mały słownik etyczny*, Branta, Bydgoszcz 1999.

Kołakowski L., *Kultura i fetysze. Eseje*, PWN, Warszawa 2009.

Konstańczak S., *Odkryć sens życia w swej pracy. Wokół problemów etyki zawodowej*, IF WSP, Słupsk 2000.

Kot W., *Status kodeksów etycznych zawodów ekonomicznych*, [w:] B. Pogonowska (red.), *Elementy etyki gospodarki rynkowej*, PWE, Warszawa 2004.

Łabieniec P., *Etyka – Etyka zawodowa – Prawo (zarys problematyki)*, „Prokurator" (2) 2002.

Łabieniec P., *O statusie etyki zawodowej i kodeksów etyki zawodowej*, [w:] H. Izdebski, P. Skuczyński (red.), *Etyka prawnicza. Stanowiska i perspektywy*, LexisNexis Polska, Warszawa 2008.

Łażewska D., *Filozofia dla pracujących. Podręcznik dla studentów*, Wyd. Wyższej Szkoły Gospodarki Euroregionalnej, Józefów 2011.

Michalik M., *Od etyki zawodowej do etyki biznesu*, Fundacja Innowacja, Warszawa 2003.

Pogonowska B., *Dziedziny refleksji etycznej nad gospodarowaniem*, [w:] B. Pogonowska (red.), *Elementy etyki gospodarki rynkowej*, PWE, Warszawa 2004.

Pogonowska B., *Instytucjonalizacja etyki zawodowej*, [w:] J. Sikora (red.), *Praca w perspektywie humanistycznej*, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2009.

Pogonowska B., *Wybrane systemy etyczne*, [w:] B. Pogonowska (red.), *Elementy etyki gospodarki rynkowej*, PWE, Warszawa 2004.

Rotengruber P., *Kodeks etyczny – integracja i przemoc*, [w:] W. Gasparski, A. Lewicka-Strzałecka, B. Rok, G. Szulczewski (red.), *Etyka biznesu w zastosowaniach praktycznych. Inicjatywy, programy, kodeksy*, Przedstawicielstwo Organizacji Narodów Zjednoczonych w Polsce, Warszawa 2002.

Rybak M., *Etyka menedżera - społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa*, PWN, Warszawa 2007.

Sułek M., Świniarski J., *Etyka jako filozofia dobrego działania zawodowego*, Bellona, Warszawa 2001.

Środa M., *Argumenty za i przeciw etyce zawodowej*, [w:] *Etyka. Tom 27*, Instytut Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk, Warszawa 1994.

Vardy P., Grosch P., *Etyka. Poglądy i problemy*, przeł. J. Łoziński, Zysk, Poznań 1995.

Wiśniewski R., *Za i przeciw kodyfikacjom etycznym firm*, „Diametros" (6) 2005.

Zdybel L., *Etyka deontologiczna*, [w:] J. Dębowski, L. Gawor, S. Jedynak, K. Kosior, J. Zdybel, L. Zdybel (red.), *Mała encyklopedia filozofii. Pojęcia, problemy, kierunki, szkoły*, Branta, Bydgoszcz 1996.

Zdybel L., *Etyka zawodowa*, [w:] J. Dębowski, L. Gawor, S. Jedynak, K. Kosior, J. Zdybel, L. Zdybel (red.), *Mała encyklopedia filozofii. Pojęcia, problemy, kierunki, szkoły*, Branta, Bydgoszcz 1996.

Zdybel L., *Kodeks etyczny*, [w:] S. Jedynak (red.), *Mały słownik etyczny*, Branta, Bydgoszcz 1999.

Aneks:

Tabela 1. Wybrane zestawienia argumentów za i przeciwko kodyfikacji norm etycznych

Według B. Pogonowskiej	Według M. Środy	Według S. Konstańczaka	Według W. Kota
Pozytywne funkcje etyki zawodowej: (1) regulowanie stosunków wewnątrz danej grupy zawodowej, kształtowanie solidarności wewnątrz zawodowej; (2) określanie relacji postaw przedstawicieli danej grupy zawodowej do obiektu wykonywanej pracy, w tym do wartości nadrzędnych; (3) ochrona przedstawicieli danego środowiska przed niebezpieczeństwem nadużyć moralnych; (4) dbałość o prestiż grupy zawodowej w społeczeństwie. Argumenty za kodyfikacją etyk zawodowych: (1) uszczegóławia ogólne treści norm; (2) pomaga w rozwiązywaniu konfliktów typowych dla danego zawodu; (3) uzasadnia konieczne odstępstwa od etyki ogólnej; (4) reguluje stosunek do obowiązków nadzwyczajnych;	(1) Moralność nie jest czymś powszechnym, jej zadaniem jest regulować stosunki w ramach określonych grup społecznych; (2) etyka zawodowa ma swoje uzasadnienie w tradycji, jest jedną z najstarszych etyk; (3) etyka zawodowa nie zastępuje moralności powszechnej, lecz ją dopełnia; (4) etyka zawodowa nie zastępuje bądź relatywizuje norm moralności powszechnej, pełni obok niej inne funkcje doradcze i wzorcotwórcze; (5) posłuszeństwo kodeksowi nie zwalnia z indywidualnej odpowiedzialności, ale jest pomocne w artykułowaniu jej kryteriów; (6) kodeks etyki zawodowej zawiera antypragmatyczną zasadę honoru, wobec czego trudno mu zarzucać interesowność, choć w znacznym celu pełni funkcje prakseologiczne. Przeciwko: (1) Etyka zawodowa jest pewną wersją relatywizmu etycznego, gdyż jej normy ograniczają się do	(1) Ludzie przywiązują większą wagę do słowa pisanego niż przekazu słownego, zapisanie norm ułatwia ich zapamiętywanie i wykorzystywanie; (2) kodeksy umożliwiają wpływanie na aktywność zawodową i pozazawodową danej grupy, na skuteczność jej funkcjonowania, zwiększenie prestiżu; (3) kodeksy podnoszą poczucie słuszności własnych wyborów, zadowolenie z dobrze wypełnionego obowiązku, z zachowywania się tak jak inni; (4) arbitralność kodeksów może dawać poczucie pewności co do właściwego sposobu postępowania; (5) kodeksy są względnie łatwo dostępne dla innych, potencjalnych klientów i kontrahentów, dają podstawę do okazywania zaufania; (6) kodeksy pobudzają świadomość zawodową i wiedzę o złożoności oczekiwań wobec danego zawodu; (7) kodeksy zabezpieczają interesy danej pracy poprzez ograniczenie czynów i postaw nieregulowanych prawnie; (8) kodeksy zwiększają poczucie solidarności i samooceny w danej grupie zawodowej;	(1) Normy i reguły etyki są zbyt ogólne - wskazują ideały i sposoby ich osiągania dostępne tylko wyjątkowo i za cenę heroizmu, na który stać niewielu. Muszą, zatem być uszczegóławiane, powiązane z codziennymi sytuacjami; (2) etyka profesjonalna może pomóc przy rozwiązywaniu konfliktów specyficznych dla danego środowiska; (3) etyki zawodowe mają sprawić, że będą one odpowiednie do sfery następstw działań profesjonalnych, lepiej uzasadnią liczne odstępstwa, jakich w tej działalności dokonuje się w stosunku do etyki ogólnej; (4) etyki zawodowe precyzują reguły zachowań w sytuacjach nadzwyczajnych, właściwych danej profesji, gdy oczekiwane jest działanie powodujące ryzyko poniesienia strat własnych w toku realizacji potrzeb cudzych; (5) w każdej działalności profesjonalnej jednostkowe przykłady dobrze wykonywanych czynności zawodowych, ale też kontrprzykłady, najsilniej wpływają na pozycję społeczną danej grupy. Wzorce osobowe mogą więcej znaczyć niż drobiazgowo opisane normy i reguły działań; (6) zawód dysponujący własnym kodeksem daje poczucie misji społecznej swoim członkom, sprzyja kształtowaniu się trwałego etosu danej profesji i pielęgnuje narastającą tradycję środowiska; (7) każda etyka szczegółowa w sytuacjach nowych, jednak ramowo przewidywanych na gruncie takiego właśnie systemu normatywnego, umożliwia szybkie podejmowanie decyzji. Powszechna, nieustannie ponawiana refleksja edukacyjna w zakresie odpowiedniej dla danego środowiska etyki zawodowej ma zwiększać zaufanie do indywidualnych kompetencji zawo-

(5) daje pewien rodzaj zabezpieczenia moralnego zwłaszcza w sytuacjach nowych; (6) formułuje wzorzec osobowy pożądany dla danego zawodu; (7) jej istnienie zwiększa szacunek dla danego zawodu, współtworząc jego tradycję i etos; (8) dostarcza wiedzy członkom społeczeństwa o powinnościach danego zawodu, stanowi punkt odniesienia do formułowanych ocen na temat sposobu funkcjonowania jego reprezentantów; (9) świadczy o wysokiej samoświadomości i refleksyjności grupy zawodowej. Przeciwko: (1) Występuje moda na tworzenie etyk - jest to działanie, które ukrywa stan demoralizacji środowiska; (2) świadczy o kryzysie moralności jednostkowej; (3) zwalnia z poczucia odpowiedzialności jednostkowej; (4) ma charakter relatywny (środowiskowy), nie zaś uniwersalny - a zatem nie jest etyką;	zachowań i celów określonego zawodu, a nie do powszechnych i ogólnych zasad; (2) postęp w moralności mierzy się m.in. uniwersalizacją jej zasad - etyka zawodowa mając charakter partykularny zaprzecza postępowi; (3) podmiotem moralności jest człowiek. W etyce zawodowej zaś dochodzi do redukcji poprzez ukierunkowanie na jego zadania w życiu społecznym; (4) oceny i zachowania moralne są bezinteresowne, etyka zawodowa zaś zawiera elementy prakseologiczne i socjotechniczne; (5) moralność ma charakter refleksyjny i konfliktowy. Kodyfikacja zasad opiera się zaś na założeniu, że świat obowiązków i wartości da się uporządkować w instrukcję postępowania; (6) moralność obowiązuje niezależnie od konwencji i umów; kodeksy etyki są jednak z nimi związane co prowadzi do wątpliwości co do wyboru i reprezentacji ustalających je podmiotów; (7) kodeksy mogą mieć charakter koniunkturalny, zależny od ideologii politycznych; (8) próba tworzenia kodeksów zdradza kryzys poszczególnych zawodów, ujawnia iż ich reprezen-	(9) kodeksy odnosząc się do sytuacji typowych uwzględniają to co ludzi łączy, ograniczają konflikty i ułatwiają ich rozwiązywanie; (10) rezygnacja z kodeksów obarczona jest ryzykiem chaosu w kulturze ludzkiej - nieustanna ocena moralna czynów jest zbyt wymagająca dla znacznej liczby ludzi. Kodeksy umożliwiają trwałość historyczną i gromadzenie doświadczeń pokoleń. Przeciwko: (1) Osoba wychowana na kodeksach staje się ich niewolnikiem pozbawionym naturalnej orientacji moralnej, może nie potrafić wybrać celu, którego osiągnięcie przyniesie mu najwięcej korzyści i satysfakcji; (2) kodeksy nie służą ochronie etyki zawodowej, lecz kontroli i stosowania dodatkowych sankcji przez instytucje nadrzędne i kontrolne; (3) tempo tworzenia kodeksów etycznych nie jest w stanie nadążyć za przemianami społecznymi, gospodarczymi i politycznymi; kodeksy nigdy zatem nie odpowiadają na aktualne wymogi rzeczywistości; (4) kodeks może służyć tylko interesom reprezentantów danego zawodu, a nie interesom społecznym, jego zapisy mogą być zbyt abstrakcyjne i prowadzić do nadużyć interpretacyjnych;	dowych i zdolności do trafnego wyboru rozwiązań w sytuacjach konfliktowych. Przeciwko: (1) Szczegółowe aplikowanie wartości nadrzędnych etyki do wybranych zawodów jest powodowane często modą, chęcią dowartościowania profesji, gdy instytucje nadzoru społecznego są chwiejne i nieskuteczne; (2) złudne jest założenie, że rozbudowa regulacji moralnych zobliguje jednostki do większej odpowiedzialności w sferze ich działań zarobkowych. Kryzysu moralności ogólnej i indywidualnej nie da się ograniczyć przy postępującej atomizacji socjalnej przez forsowanie etyk zawodowych; (3) łatwo o uwolnienie jednostek od odpowiedzialności moralnej, która zagrożona jest sankcją sumienia i opinii otoczenia z którym są związane. Etyka jest zawsze refleksyjna i towarzyszy jej świadomość ryzyka, a w tle ma działanie bezinteresowne ze względu na wartości wyższe - ogólnospołeczne i personalne. Lepsze jest tu przyjęcie formuły moralności bez etyki - oddzielanie sfery publicznej i prywatnej w działalności zawodowej; (4) etyka zawodowa nie jest etyką w sensie źródłowym gdyż system wartości etycznych obowiązuje wszystkich i zawsze, niezależnie od konwencji i przyjmowanych sytuacyjnie umów. Etyka zawodowa powinna zatem odnosić się do kompetencji i profesjonalizmu w kooperacji w życiu publicznym; (5) nie ma wzorów osobowych - autentyczna wielka osobność działa w ukryciu, nadmiar promocji wybranych osób wzbudza liczne podejrzenia; zachodzi rzadkość pozytywnych przykładów - nie dają oczekiwanego efektu promocyjnego dla umocnienia prestiżu społecznego danego zawodu; (6) zawody zamknięte, których wykonywanie wymaga upoważnienia np. dyplomu i podlega ochronie prawnej, nie są skłonne odsłaniać stanu respektowania głoszonej na zewnątrz moralności. Niekiedy solidarność zawodowa prowadzi do

(5) uznanie, iż poszczególne jednostki dysponują moralnością wystarczającą do pełnienia danej roli zawodowej; (6) uznanie kodyfikacji za proces nienaturalny, sztuczny bądź świadczący o hipokryzji.	tantom nie wystarczy zwykła uczciwość i moralność osobista.	(5) kodeksy dążą do ochrony przed działaniami szkodliwymi a nie do mobilizacji dążenie do dobra etycznego - w konsekwencji prowadzą do koncentracji na ilościowych a nie jakościowych kryteriach wymagań moralnych; (6) samo uchwalenie kodeksu nie oznacza jego wykorzystywania, wciąż możliwe jest podejmowanie decyzji bez sięgania do jego zapisów; (7) kodeksy nie służą rozwojowi moralnemu, mogą jednak służyć uzasadnianiu moralnych występków - nie uczą moralności, lecz legalności działań; (8) kodeksy stawiają wszystkim członkom danej społeczności jednakowe wymagania moralne bez uwzględnienia ich możliwości, sił i wiedzy.	ukrywania zjawisk, procesów i zdarzeń, które podważają oficjalny wizerunek profesji. Dla „dobra sprawy" dochodzi do zbagatelizowania lub wypaczenia wymowy niewygodnych zjawisk oraz braku stosowania sankcji; (7) w przypadku nielicznych zawodów, które ewentualnie mogą być wspomagane specjalnymi regulacjami etycznymi, powinno się w większym stopniu korzystać z etyki ogólnej. Tworzenie nowych kodeksów i podejmowanie prób kodeksowej nobilitacji zawodów może bowiem prowadzić do banalizacji efektów działalności normotwórczej, przez co deprecjonować te przedsięwzięcia.

Źródło: opracowanie własne na podstawie B. Pogonowska, *Instytucjonalizacja etyki zawodowej*, [w:] J. Sikora (red.), *Praca w perspektywie humanistycznej*, Wyd. Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań 2009, s. 153-156; M. Środa, *Argumenty za i przeciw etyce zawodowej*, [w:] *Etyka. Tom 27*, Instytut Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk, Warszawa 1994, s. 167-169; S. Konstańczak, *Odkryć sens życia w swej pracy. Wokół problemów etyki zawodowej*, IF WSP, Słupsk 2000, s. 72-80; W. Kot, *Status kodeksów etycznych zawodów ekonomicznych*, [w:] B. Pogonowska (red.), *Elementy etyki gospodarki rynkowej*, PWE, Warszawa 2004, s. 238-241.