

Zdzisław Wołk

KODEKSY ETYCZNE I ICH ROLA W KSZTAŁTOWANIU KULTURY PRACY

ЕТИЧНІ КОДЕКСИ ТА ЇХ РОЛЬ У ФОРМУВАННІ КУЛЬТУРИ ПРАЦІ

ETHICAL CODES AND THEIR ROLE IN SHAPING THE PROFESSIONAL WORK CULTURE

1. Wstęp

Kultura pracy rozumiana jako cecha osobowa jednostki wyraża sposoby realizowania pracy przez wykonującą ją osobę. Nie jest cechą, którą można w pełni ukształtować regułami formalnymi, nakazami i zakazami. Jej specyfika wiąże się z własnym, niewymuszonym przekonaniem jednostki o sposobach własnego działania i kierowaniem się w tym działaniu zasadami moralno-etycznymi, z którymi dana jednostka się identyfikuje. Ważną rolę mogą odegrać w tym względzie kodeksy etyczne. Nie formułują one wymogów koniecznych do spełnienia przy wykonywaniu zawodu, lecz zwracają uwagę na niektóre ważne aspekty pracy z nim związanej. Związków kodeksów etycznych z kształtowaniem kultury pracy jest wiele i pomimo tego, że dotyczą one głównie sfery kierunkowej, to także dyspozycje instrumentalne, których stosowanie może podlegać głębokiej refleksji inspirowanej zasadami kodeksów etycznych.

2. Praca a reguły etyczne

Kultura pracy ma ścisły związek z etyką zawodową, która wyrosła na gruncie etyki. Pojęcie *etyka* najczęściej rozumiane jest jako „ogół ocen i norm moralnych przyjętych w danej zbiorowości społecznej (społeczeństwie, kla-

sie lub grupie społecznej, środowisku) w określonej epoce historycznej”; synonim moralności. W drugim rozumieniu jest to „nauka o moralności, według tradycji filozoficznej jest dyscypliną nauki rozpatrywaną w aspekcie normatywnym i opisowo-wyjaśniającym”¹. Etyka jest nauką o moralności, dyscypliną filozoficzną, zajmującą się grupą zagadnień filozoficznych, których domeną są normy, oceny i wzorce regulujące stosunki między ludźmi i czyny ludzi wobec innych, intencje i motywacje tych czynów oraz ich efekty. Zajmuje się więc relacjami między ludźmi, jednakże w tym zakresie, który odnosi się do bycia człowiekiem, do istoty człowieczeństwa. Etyka zawodowa dotyczy wewnętrznych kwalifikacji człowieka określających jego postępowanie zawodowe z punktu widzenia jego dobra i zła moralnego². Moralność służy zachowaniu bytu jednostek, społeczności i gatunku, zachowania ich ludzkiej tożsamości. Z tego wynika ścisły związek między moralnością i pracą, który opiera się na następujących przesłankach:

- praca jest podstawą i źródłem egzystencji oraz rozwoju gatunku ludzkiego, a także poszczególnych społeczeństw;
- praca stanowi główny sposób samorealizacji jednostek i grup, gdyż jest racjonalną formą wykorzystania energii twórczej;
- praca jest najistotniejszym czynnikiem organizacji stosunków międzyludzkich na wszystkich poziomach i szczeblach. Jest ona miejscem pojawiania się ogólnych zasad etycznych, jak też specyficznych wartości, w tym regulatorów etycznych zachowań ludzi w środowisku pracy. Stanowią one etosy zawodowe poszczególnych grup zawodowych³.

W procesie pracy ludzie wchodzą ze sobą w różnorodne relacje, stąd można stwierdzić, że praca integruje ludzi, jest łącznikiem między nimi. Jest też formą aktywności na rzecz innych, można więc stwierdzić, że praca jest spoiwem tworzącym wspólnotę celów i czynów, wzajemnego dawania siebie i swoich sił innym.

Etyka pracy wyrasta ze społecznych korzeni pracy. Ma długie tradycje sięgające w odniesieniu do niektórych zawodów epoki starożytnej, przy czym uległa ona znacznemu wzbogaceniu⁴. Etyka zawodowa ma do spełnienia szereg zadań, które niezależne od przemian w zakresie norm etyczno-moralnych

¹ *Słownik języka polskiego PWN*, Warszawa 2012, t. 1, s. 559.

² *Etyka zawodowa*, red. A. Sarapata, Warszawa 1971, s. 23.

³ S. Konstańczak, *Odkryć sens życia w swej pracy. Wokół problemów etyki zawodowej*, Słupsk 2000, s. 63.

⁴ W. Wołoszyn-Spirka, E. Krause, *Wybrane zagadnienia etyki doradcy zawodowego*, Bydgoszcz 2012, s. 90.

ogólnospołecznych w samych zawodach czy też przemian zachodzących w funkcjonowaniu rynku pracy są następujące:

1. Regulowanie stosunków wewnątrz grupy zawodowej, czyli określanie zachowań się jej przedstawicieli względem siebie – chodzi tu m.in. o solidarność zawodową, wzajemną pomoc, życzliwe przekazywanie informacji współpracownikom;

2. Regulowanie stosunku przedstawicieli zawodu do przedmiotu pracy – dotyczy to z jednej strony reguł rzetelności i sumienności zawodowej, troski o wysoki poziom kwalifikacji zawodowych, gospodarności czy poszanowania własności społecznej. Z drugiej odnosi się to również do reguł obowiązujących wobec osób korzystających bezpośrednio „z usług” danego zawodu lub w jakiś sposób uzależnionych od nich. Lista tych reguł jest bardzo obszerna i obejmuje zarówno reguły należące do dziedziny dobrego wychowania, jak i – przede wszystkim – typowe moralne nakazy uczciwości, poszanowania ludzkiej godności, wrażliwości na ludzką krzywdę itp. Oczywiście reguły te konkretyzują się odpowiednio na gruncie określonych zawodów;

3. Ochronę przedstawicieli poszczególnych zawodów przed szczególnie zagrażającymi im „niebezpieczeństwami moralnymi” i pokusami, przed możliwością nadużyć moralnych wiążących się z charakterem wykonywanej pracy zawodowej;

4. Podnoszenie prestiżu danej grupy zawodowej w opinii społeczeństwa, który oznacza nie tylko satysfakcję moralną, ale jest również jednym z czynników sprawnego funkcjonowania grupy;

5. Krzewienie i egzekwowanie wymogów moralności zawodowej. To zadanie wykracza poza sferę bezpośredniej działalności zawodowej, chociaż ma związek z jego istotą. Wymagania bowiem dotyczą udziału i zachowania się członków grupy zawodowej w życiu społecznym w ogóle, określają pozazawodowe obowiązki moralne człowieka, jego stosunek do społeczeństw itp.⁵

Jak wynika z przedstawionych zadań etyki zawodowej, może ona stanowić właściwy drogowskaz postępowania każdej osoby wykonującej pracę zawodową. Składają się na nią nakazy, ale przede wszystkim reguluje ona pozycje i zachowania pracowników.

Nie sposób analizować etyki pracy bez uwzględnienia relacji społecznych, bowiem „o realizacji i stopniu realizacji określonych wartości moralnych decyduje kształt stosunków społecznych, występujących w organizacji pracy i organizacji rozdzielnictwa dóbr między jednostkami i grupami. Praca

⁵ M. Michalik, *Moralność pracy*, [w:] *Etyka zawodowa*, dz. cyt., s. 25-29.

może więc być oparta o regułę równości współdziałających podmiotów i sprawiedliwej jej oceny, zgodnej z wkładem podmiotowej energii wytwórczej, ale może też być miejscem i sposobem wykorzystania jednych prac przez drugich. W takim przypadku mamy do czynienia z wyzyskiem, z działaniem jednych ludzi na szkodę drugich. Dotyczy to takich sytuacji, gdzie podział wynagrodzeń jest nieadekwatny do włożonej przez poszczególnych pracowników pracy, gdzie efekty – nie tylko materialne – uzyskuje ten, czyj wkład w pracę jest mniejszy. Sprawiedliwość jest bowiem jedną z najbardziej fundamentalnych wartości etycznych⁶. Odnosi się to w takim samym stopniu do podziału zadań między członkami zespołu pracowniczego, ich egzekwowania, oceniania i wynagradzania. W każdym z tych przypadków od pracownika i pracodawcy wymagana jest sprawiedliwa postawa, czyli niestosowanie żadnych preferencji i wyróżnień niewynikających z charakteru zadań czy jakości pracy. Niedostrzeżenie nierównego wkładu pracy przez poszczególnych pracowników w tej sytuacji też należy uznać za niemoralne z uwagi na to, że jest niesprawiedliwe.

Z pracą zawodową wiąże się wiele innych aspektów moralnych. Człowiek w procesie pracy poprzez rozwiązywanie swoich zadań zawodowych, niezależnie od tego, czy mają one charakter wytworów materialnych (produktów) czy też są to zadania niematerialne (np. usługi) wchodzi w rozległe relacje interpersonalne, z którymi wiążą się określone zobowiązania moralne. Można do nich zaliczyć:

- zobowiązanie do rzetelnego wykorzystania powierzonego materiału;
- zobowiązanie do rzetelnego wykorzystania swojej wiedzy i umiejętności;
- zobowiązanie do powierzenia efektów swojej pracy innym ludziom.

W wielu przypadkach, a współcześnie w coraz większym stopniu człowiek samodzielnie podejmuje decyzje zawodowe. W dużym zakresie sam odpowiada chociażby za sposób wykorzystania materiału, którym dysponuje. Dotyczy to wszystkich stanowisk pracy i wszystkich prac. W przypadku prac wytwórczych materiałem jest surowiec, z którego wykonuje się określone wytwory materialne, kiedy indziej są to części i materiały. W warunkach biurowych materiałem jest papier, toner drukarki, energia elektryczna. Moralne gospodarowanie materiałami, w oparciu o które wykonywana jest praca, nie wiąże się wyłącznie z oszczędnością. Stanowi jednakże jej ważny element, z uwagi na to, że zawiera się w niej szacunek dla pracy innych – m.in. dla tych, którzy wyprodukowali i przygotowali materiały. Innym jej

⁶ R. Dudek, A. Sarapata, *Moralność pracownika*, Warszawa 1973.

aspektem jest stosowanie materiałów bezpiecznych, nieszkodliwych dla samego wytwórcy, jak i ich późniejszego użytkownika. Praca wymaga wreszcie podejścia profesjonalnego, rzetelnego. Współcześnie coraz więcej czynności zawodowych wymaga posiadania przez pracownika wysokich kwalifikacji zawodowych i tym samym kompetencji do ich wykonywania. Podejmując się więc wykonywania określonych zadań zawodowych, pracownik powinien przeanalizować swoje możliwości, uaktualnić posiadane wiadomości, przećwiczyć umiejętności po to, aby mógł wykonać powierzoną pracę zgodnie z obowiązującymi regułami. Pozwala to na uzyskanie wysokich efektów pracy. Wyniki pracy najczęściej służą innym ludziom. Solidny pracownik przekazuje je w oparciu o rzetelną kalkulację kosztów. Nie ukrywa niedoskonałości i wad wyprodukowanych przez siebie wytworów, nie zawyża kosztów, nie spekuluje. Jakość sprzedawanych towarów i usług świadczą o moralności ich realizatora. Każda praca wymaga solidnego wykonania przy wykorzystaniu typowych dla jej charakteru instrumentów. Zła praca jest zaprzeczeniem wartości moralnych, jest działaniem na szkodę innych ludzi. Proces pracy jest bowiem efektem podziału zobowiązań między ludźmi. Jest zobowiązaniem członków danej społeczności do wykonywania pewnego zakresu prac. Jeżeli przedstawione zobowiązania stojące przed poszczególnymi członkami nie są spełniane, może pojawić się kryzys moralny. Jest to sytuacja, w której zasady moralne powszechnie nie są realizowane, gdy tracą moc regulatorów postępowania członków społeczeństwa.

Etykę zawodową można uznać za konkretyzację, szczegółowy wyraz w swoistych sytuacjach zawodowych moralności ogólnospołecznej w różnych znaczeniach. Pomimo że etykę zawodową wiąże się z poszczególnymi zawodami lub grupami zawodów (bowiem musi ona uwzględniać ich specyfikę), zasadnicze jej elementy wynikają z ogólnych reguł moralnych. Stanowią one „trwały element poszczególnych systemów moralności zawodowej, występujący w całej historii danego zawodu, wokół nich zaś nastają zalecenia moralności ogólnospołecznej”.

Moralność pracownicza, nazywana zamiennie etyką zawodową lub pracowniczą, różni się od moralności ogólnospołecznej następującymi cechami:

- swoistą, właściwą tylko dla danego zawodu konkretyzacją ogólnie uznawanych w danym społeczeństwie wymogów moralnych;
- swoistą, odrębną w każdym systemie moralności zawodowej hierarchią wartości powinności moralnych;
- pewnymi modyfikacjami w obrębie systemu moralności zawodowej aprobowanych ogólnie wartości i zaleceń moralnych;

- swoistym, preferowanym przez grupę zawodową sposobem rozstrzygnięcia konfliktów wartości moralnych.

Na jej treść mają wpływ ogólne założenia określonego systemu moralnego, dominującego w danym ustroju społecznym. Znaczącą rolę odgrywają też tradycje danego zawodu, wartości moralne zrosnięte w sposób trwały z jego funkcjonowaniem, niezależnie od zmian zachodzących w strukturze społecznej czy w warunkach technicznych wykonywania zawodu.

Kolejnym wyznacznikiem są warunki zewnętrzne funkcjonowania danego zawodu. Należą do nich zwłaszcza ustrój społeczny i konkretne warunki życia oraz potrzeby danego społeczeństwa. Następnym jest charakter zadań spełnianych przez przedstawicieli danego zawodu i ich społeczna ranga, miejsce, jakie ten zawód zajmuje w społecznym podziale pracy. Kolejnym są uprawnienia danego zawodu, będące pochodnymi spełnianych funkcji. Ostatnim znaczącym wyznacznikiem jest struktura wewnętrzna danego zawodu, wewnętrzny układ powiązań i zależności międzyludzkich, charakter stosunków między przedstawicielami danego zawodu, chociaż pewne wartości uznawane są dość powszechnie, a niektóre motywy działania mają charakter uniwersalny.

Normy etyczne mają swoje długie tradycje. W niektórych zawodach były formułowane już w starożytności. W średniowieczu wraz z wyodrębnianiem się nowych zawodów, a szczególnie rozwoju działalności rzemieślniczej i wraz z nią organizacji cechowej, etyka zawodowa nabrała cech formalnych. Zasady postępowania ludzi wykonujących określone zawody zostały wyrażone i stanowią jeden z elementów przygotowania do ich profesjonalnego wykonania. Współcześnie również w niektórych grupach zawodowych mamy do czynienia z formalnym regulowaniem zasad postępowania. Przykładem takiej zwerbalizowanej formy postępowania etycznego może być kodeks etyczny, przysięga, ślubowanie⁷. Nie w każdym jednak zawodzie normy te są spisane. Niekiedy funkcjonują w postaci niepisanej, a mimo to często są egzekwowane z dużą surowością przez daną grupę zawodową. Ludzie nieprzestrzegający norm i zasad etycznych są traktowani w swoim środowisku zawodowym niechętnie, a w niektórych przypadkach mogą nawet zostać z niego usunięci, nawet jeżeli ich postępowaniu z punktu prawnego nie można postawić zarzutów. Zwrócenia uwagi wymaga fakt, że to same grupy pracownicze tworzą najczęściej normy moralne na użytek własnych zbiorowości. W rzeczywistości jednak egzekwowanie tych norm zachodzi raczej w zbiorowości zakładu pracy, który jest najczęściej grupą wielozawodową. Zakres stosowania reguł moralnych w danej grupie pracowniczej jest z kolei

⁷ *Słownik etyczny*, red. S. Jedynak, Lublin 1990, s. 120.

uwarunkowany postawami poszczególnych jej członków i tradycjami w tym zakresie. Jednakże tylko praca etyczna, moralna może przynieść pracownikowi pełną satysfakcję, jest rzeczywistym źródłem zadowolenia.

Trwale wykonywanie zawodu kształtuje osobowość pracownika, jego nawyki i sposób zachowania, tworzy rodziny zawodowe, odrębny styl życia, kultury zawodowe, zawodowe wzorce i stereotypy. Grupy zawodowe dążą więc do opracowania i wdrożenia określonych reguł moralnych, które zobowiązują ich członków do pożądaných zachowań wyznaczających prestiż danego zawodu. Ich wyrazem jest tworzenie kodeksów etycznych, które regulują wykonywanie pracy w wielu grupach zawodowych, choć nie we wszystkich. W jakimś stopniu jest to związane z różnym podejściem do tego zagadnienia⁸.

Do zadań etyki zawodowej należy m.in. regulowanie stosunków między członkami danej grupy. Wpływa więc ona na określenie zakresu samodzielności, autonomii pracowników, zasad ingerencji ze strony innych pracowników tak w wykonywaną pracę, jak i w indywidualne, osobiste sprawy pracownika. Określa ona jednocześnie stosunek pracowników do podmiotu pracy. Przejawia się on w poszanowaniu narzędzi i materiałów, jak i innych składników materialnego środowiska pracy. Do innych zadań zalicza się „zabezpieczenie pracowników przed szczególnie zagrażającymi im niebezpieczeństwami moralnymi i pokusami, a także ewentualnymi nadużyciami wiążącymi się ze specyfiką uprawianego zawodu; dbałość o prestiż grupy zawodowej w opinii społeczeństwa, gwarantującą skuteczność działań podejmowanych przez przedstawicieli grupy zawodowej oraz egzekwowanie wymogów moralności zawodowej”⁹.

Etyka zawodowa stoi na straży zasad, które chronią pracowników przed różnego typu nadużyciami w pracy zawodowej, przed zachowaniami niemoralnymi. Jednocześnie wyznacza kierunki postępowania uznane za społecznie pożądane. W kontaktach międzyludzkich do takich z pewnością można zaliczyć postępowanie zgodne z obowiązującymi prawami i zasadami. Jest to także kierowanie się obiektywizmem, dbałość o sprawność obsługi klienta, uprzejmość i życzliwość. Pracownik właściwie podchodzący do swoich zadań zawodowych musi zwalczać przejawy pracy pozorowanej, nieskutecznej, kumoterstwo, protekcjonizm i klikowość¹⁰. W swoim postępowaniu powinien zawsze postępować zgodnie z głoszonymi przez siebie zasadami, nie być dwulicowym. Takie zachowania czynią jego sytuację przejrzystą i przynoszą większą satysfakcję.

⁸ J. Koralewicz-Zębik, *Socjologiczne aspekty pracy zawodowej. Zarys problematyki*, „Etyka” 1969, nr 4, s. 156.

⁹ M. Michalik, *Moralność pracy*, dz. cyt.

¹⁰ K. Daszkiewicz, *Traktat o złej robocie*, Warszawa 1984.

Wykonując swoją pracę zawodową, pracownik realizuje szereg zadań oraz wchodzi w niezliczone relacje społeczne. Większość z nich ma charakter formalny i wynika z usytuowania pracownika w strukturze formalnej zakładu pracy. Pozycja zawodowa pracownika jest formalnie uregulowana prawnie oraz w licznych przypadkach nieformalnie – koleżeńsko, przez grupę zawodową lub pracowniczą, do której przynależy.

W związku z tym, że pracę zawodową cechuje wysoka złożoność, z którą wiąże się szereg problemów i niezliczona liczba sytuacji trudnych do przewidzenia, jej regulacje są niezbędne.

Od strony formalnej praca zawodowa jest regulowana przede wszystkim przez prawo pracy określone w kodeksie pracy, a występujące nieprawidłowości rozpatrywane są przez sądy pracy. Nad poprawnością relacji *pracodawca – pracownik* czuwa Państwowa Inspekcja Pracy, której nadzorowi i kontroli podlegają praca zawodowa i warunki jej wykonywania.

3. Kodeks etyki zawodowej

Nie wszystkie ważne aspekty pracy są możliwe do formalnego prawnego uregulowania, pomimo że niekiedy są bardzo pożądane. W dobie profesjonalizmu wiele zabiegów o prawidłowe, a szczególnie etyczne postępowanie przy wykonywaniu pracy czynią organizacje zrzeszające osoby wykonujące określone zawody¹¹. Organizacje te podejmują wysiłki na rzecz identyfikacji swoich członków i członków grupy zawodowej z zawodem oraz związane z jego profesjonalnym wykonywaniem. Spore znaczenie mają w tym zakresie kodeksy etyczne, które regulują zachowania osób wykonujących prace w ramach danego zawodu¹². Nie mają one formalnej mocy normatywnej, jednakże stanowią ważny sposób oddziaływania na postawy pracowników i na ich postępowanie w pracy. Skoncentrowanie uwagi na etycznych aspektach pracy wiąże się zazwyczaj z zabieganiem grup zawodowych o wzmocnienie prestiżu swojego zawodu, określenie jego specyfiki i zadań na tle innych profesji¹³.

Przedstawiciele wielu grup zawodowych tworzą organizacje w celu integracji wzajemnej, większej identyfikacji z zawodem, jak też w celu dbałości

¹¹ W. Stelmach, *O moralności w zarządzaniu i jej braku*, [w:] *Kultura pracy menedżera*, red. S. Milczarek, Warszawa 2010, s. 170.

¹² L.D. Czarkowska, *Nowy profesjonalizm. Kultura profesjonalna informatyków – antropologia organizacji*, Warszawa 2010, s. 304.

¹³ B. Szatur-Jaworska, *Teoretyczne podstawy pracy socjalnej*, [w:] *Pedagogika społeczna. Człowiek w zmieniającym się świecie*, red. T. Pilch, Warszawa 1995, s. 117.

o szlachetność zawodu, który reprezentują. Są to zazwyczaj stowarzyszenia krajowe i międzynarodowe. Przedstawiciele licznych zawodów cenią sobie przynależność do tych organizacji i szanują krzewione przez nie zasady i wartości. W wielu przypadkach mają one duże i długie tradycje.

Stowarzyszenia i organizacje pracownicze formułują normy i zasady, którymi powinni kierować się ich członkowie, czyli osoby wykonujące zawody, które skupione są w danej organizacji. Starają się je upowszechniać w swojej grupie zawodowej. Kodeksy etyczne mają charakter honorowy. Pomimo to osoby wykonujący zawód, którego dany kodeks etyczny dotyczy, zazwyczaj szanują jego zapisy i ich przestrzeganie traktują nie jako wymóg czy obowiązek, lecz jako sprawę honoru. Siła i skuteczność honorowych kodeksów zawodowych zawiera się w ich wysokim prestiżu, niewynikającym z formalnych nakazów, lecz z własnego uznania ich przez pracownika identyfikującego się ze swoim zawodem.

Kodeksy etyczne wskazują zasady etyczne, które powinny kierować postępowaniem osób przynależących do danej grupy zawodowej, eksponując znaczenie godności zawodowej pracownika, jego odpowiedzialność za jakość wykonywanej pracy i jej następstwa. Zapisy te dotyczą konkretnych grup zawodowych i uwzględniają ich specyfikę.

Wśród zapisów zawartych w kodeksie etycznym informatyka Association Computing Machinery znajdują się następujące sformułowania:

1. Dbać o dobro człowieka i społeczeństwa.
2. Unikać szkodzenia innym ludziom.
3. Być uczciwym i godnym zaufania.
4. Być sprawiedliwym i tolerancyjnym.
5. Honorować prawa majątkowe, łącznie z prawami autorskimi i patentowymi.
6. Szanować własność intelektualną.
7. Szanować prywatność innych ludzi.
8. Honorować poufny charakter informacji.
9. Starać się osiągnąć najwyższą jakość, efektywność i godność zarówno w stosunku do pracy zawodowej, jak i produktów tej pracy.
10. Nabywać i pielęgnować umiejętności zawodowe.
11. Znać i szanować istniejące reguły dotyczące pracy zawodowej.
12. Akceptować i przeprowadzać stosowne kontrole zawodowe.

13. Podawać wyczerpującą i dokładną ocenę systemów komputerowych i konsekwencji ich stosowania, łącznie ewentualnym ryzykiem.

14. Wywiązywać się z umów, kontraktów i przydzielonych obowiązków.

15. Pogłębiać wiedzę ogółu na temat technologii obliczeniowej i skutków korzystania z niej.

16. Korzystać z zasobów udostępnianych dzięki technologii komunikacyjnej i obliczeniowej tylko wtedy, gdy jest się do tego uprawnionym¹⁴.

Zupełnie inny charakter niż informatyk ma zawód pracownika socjalnego. W kodeksie etycznym dla tego zawodu zaproponowanym przez Polskie Towarzystwo Pracowników Socjalnych znalazły się poniższe zasady i wartości:

1. Człowiek jest wartością najwyższą, ma nienaruszalne prawo do samostanowienia.

2. Wszyscy są równi w dostępie do usług socjalnych, nikt nie może być dyskryminowany.

3. Praca socjalna jest działalnością bezinteresowną, to znaczy pracownicy socjalni nie mogą czerpać z niej nielegalnych korzyści.

4. Podopieczny ma prawo do pełnej informacji o swojej sytuacji i stosowanych wobec niego procedurach interwencji socjalnej.

5. Pracownika socjalnego obowiązuje tajemnica zawodowa.

6. Działania socjalne nie mogą naruszać dóbr osobistych (dobrego imienia, godności) podopiecznego.

7. Pracownika socjalnego obowiązuje postawa tolerancji wobec podopiecznych. Jego poglądy i zachowania jako osoby prywatnej nie mogą mieć wpływu na zawodową ocenę sytuacji podopiecznego i niezależność podejmowanych decyzji.

8. Pracownik socjalny musi być bezstronny. W rozstrzyganiu sporów winien kierować się zasadą sprawiedliwości i dobrem najbardziej pokrzywdzonych i potrzebujących¹⁵.

Powyżej przedstawione zasady dotyczą zawodu zorientowanego na pracę z ludźmi, a więc szczególnie odpowiedzialnego. Wiele zapisów kodeksu etycznego pracownika socjalnego dotyczy jego relacji z podopiecznym i spo-

¹⁴ L.D. Czarkowska, *Nowy profesjonalizm. Kultura profesjonalna informatyków...*, dz. cyt., s. 326.

¹⁵ B. Szatur-Jaworska, *Teoretyczne podstawy pracy socjalnej*, [w:] *Pedagogika społeczna. Człowiek...*, dz. cyt., s. 117-118.

sobu odnoszenia się do niego. Wśród nich są też reguły etyczne znaczące przy wykonywaniu konkretnych zadań zawodowych, przy współpracy w ramach grupy zawodowej oraz w relacjach z innymi organizacjami zawodowymi i zakładami pracy.

Kodeksy etyczne stanowią przede wszystkim zbiory zasad postępowania profesjonalnego, toteż służą ukierunkowaniu postępowania. Ich rzadziej dostrzeżoną wartością jest zwracanie uwagi na zagadnienia etyczno-moralne związane z wykonywaniem zawodu, z których pracownicy, zwłaszcza na początkowym etapie, pracy mogą nie zdawać sobie sprawy, nie dostrzegając ich. Tym samym kodeks etyczny może uwrażliwiać pracowników na potencjalne nieetyczne zachowania, które mogą w rezultacie tego we własnym zakresie eliminować.

4. Zakończenie

Kodeks etyczny wyraża oczekiwania dotyczące zachowań przy wypełnianiu obowiązków zawodowych przez członków danej grupy zawodowej. Z uwagi na swój nieformalny charakter stanowi ogniwo kontroli społecznej. W wielu przypadkach jest ono skuteczniejsze od formalnych organów kontrolnych, bowiem są kodeksami honorowymi, których przestrzeganie dla wielu pracowników stanowi nie zbiór nakazów, lecz w pełni akceptowanych drogowskazów. Kodeksy etyczne sprzyjają podnoszeniu kultury pracy przedstawicieli poszczególnych zawodów. Niektóre ich zapisy mają charakter uniwersalny i dotyczą w równym stopniu każdego zatrudnionego, w innych odnoszą się do konkretnych zawodów, uwzględniając ich specyfikę oraz poziom i zakres odpowiedzialności za wykonywane prace i ich rezultaty.

Streszczenie: Pracownik, który wykonuje swoje obowiązki zawodowe, kieruje się przede wszystkim oczekiwaniami, jakie narzuca na niego pracodawca. Ich wykonawstwo jest uregulowane poprzez formalności, które nie zawsze są wystarczające. Dzieje się tak, ponieważ skupiają się one na formalnej stronie pracy, która jest wynikiem umowy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Wiele grup zawodowych reguluje swoje zachowanie poprzez kodeks etyczny – dokument, który definiuje zasady etyczno-moralne. Ich głównym celem jest sprofesjonalizowanie pracy, która będzie podlegać zasadom etycznym i moralnym. Pomimo swojej nieformalnej natury są one często bardziej efektywne niż czynności prawne.

Słowa kluczowe: kodeks etyczny, kultura pracy, praca zawodowa, pracownik, pracodawca

Abstract: The employee fulfilling his professional responsibilities is, first of all, driven by the expectations of the employer. Their execution is regulated by formalities which are not always sufficient, because they focus on the formal side of work resulting from the conditions of the contract (between the employer and the employee). Many professional groups regulate the behaviour of people who work in their professions through ethical codes – documents which define the ethical-moral principles. Their main aim is to seek work professionalization inseparable from the ethical and moral behaviour. They are often more effective than the impact of legal acts although they have an informal nature.

Keywords: ethical codex, professional work culture, professional work, employee, the employer

Bibliografia

- Bauman, *Etyka ponowoczesna*, Warszawa 1996.
- Czarkowska L.D., *Nowy profesjonalizm. Kultura profesjonalna informatyków – antropologia organizacji*, Warszawa 2010.
- Daszkiewicz K., *Traktat o złej robocie*, Warszawa 1984.
- Dudek R., Sarapata A., *Moralność pracownika*, Warszawa 1973.
- Etyka zawodowa*, red. A. Sarapata, Warszawa 1971.
- Konstańczak S., *Odkryć sens życia w swej pracy. Wokół problemów etyki zawodowej*, Słupsk 2000.
- Koralewicz-Zębik J., *Socjologiczne aspekty pracy zawodowej. Zarys problematyki*, „Etyka” 1969, nr 4, s. 156.
- Michalik M., *Moralność pracy*, [w:] *Etyka zawodowa*, red. A. Sarapata, Warszawa 1971.
- Michalik M., *Moralność pracy*, Warszawa 1977.
- Słownik etyczny*, red. S. Jedynak, Lublin 1990.
- Stelmach W., *O moralności w zarządzaniu i jej braku*, [w:] *Kultura pracy menedżera*, red. S. Milczarek, Warszawa 2010.
- Szatur-Jaworska B., *Teoretyczne podstawy pracy socjalnej*, [w:] *Pedagogika społeczna. Człowiek w zmieniającym się świecie*, red. T. Pilch, Warszawa 1995.
- Wołoszyn-Spirka W., Krause E., *Wybrane zagadnienia etyki doradcy zawodowego*, Bydgoszcz 2012.