

Witold MARZĘDA  
Wyższa Szkoła Ekonomiczno-Humanistyczna w Bielsku-Białej  
Kolegium Nauk Humanistycznych i Społecznych

## **PRZYWŁASZCZENIE ETYKI – O KODEKSACH ETYCZNYCH FIRM**

**Streszczenie.** Artykuł zawiera analizę kodeksów etycznych firm opartą głównie na koncepcji wyrażeń performatywnych. W pierwszym paragrafie opisany zostaje ogólny problem etyki stosowanej – mianowicie pewien rodzaj autorytaryzmu, który często stanowi jej ukryte założenie. Ów „autorytaryzm” można dostrzec w kodeksach etycznych firm, dlatego w drugim punkcie zaprezentowano typowe rodzaje wyrażeń pojawiających się w kodeksach. Trzeci punkt zawiera odpowiedź na pytanie czy wskazane typy wyrażeń można traktować jako właściwe zobowiązania (fortunate performatywy). W rezultacie analiz w czwartej części wymienione zostają typowe językowe mechanizmy przywłaszczenia namysłu moralnego pracownika w kodeksach etycznych firm.

**Słowa kluczowe:** etyka, etyka biznesu, kodeksy etyczne, kodeksy postępowania, namysł moralny

## **APPROPRIATION OF ETHICS – ON ETHICAL CODES IN COMPANIES**

**Summary.** The article contains analysis on what is called ‘ethical codes’ or ‘codes of conduct’. In first paragraph it deals generally with chosen problem of applied ethic – namely kind of ‘authoritarianism’ as its hidden assumption. This ‘authoritarianism’ can be seen in ethical codes, so in second paragraph the typical phrases of codes are presented. Third paragraph answer the question if the indicated types of phrases are proper commitments (felicitious performative). As a result of this analyses – in fourth paragraph – the linguistic mechanisms of employee thought appropriation are named and shown.

**Keywords:** ethics, business ethics, ethical codes, codes of conduct, moral thought

## 1. Niestosowna etyka – czyli o problemie autorytaryzmu

Wyodrębnienie etyki stosowanej jako samodzielnej dyscypliny może budzić zastrzeżenia, o ile sugeruje się, że etyka stosowana nie jest „do końca” tą etyką, którą znamy z historii filozofii. Często przeczytać można, że powołały ją do życia zagadnienia, o których nie śniło się filozofom, a „swoje powstanie zawdzięcza problemom podnoszonym przez przedstawicieli różnych profesji, aktywistów rozmaitych organizacji”<sup>1</sup>. Na tej podstawie twierdzi się nawet, że „ruch etyki stosowanej powstał m.in. z powodu niemocy samej etyki”<sup>2</sup>. Przy takim ujęciu sprawy powstaje potrzeba odróżnienia etyki stosowanej od etyki ogólnej. Najczęściej dokonuje się rozróżnienia, wskazując na „dedukcyjny” charakter etyki stosowanej, której reguły prowadzą od ogólnych zasad etyki filozoficznej ku konkretnym sytuacjom: „Etyka stosowana może być odróżniona od etyki ogólnej przez to, że pod tą ostatnią podpadają zorientowane na uzasadnienia: etyka normatywna, metaetyka i etyka opisowa, podczas gdy ta pierwsza przedstawia się jako dyscyplina, która albo «dedukuje» instrukcje dla poszczególnych obszarów działania z uniwersalnych zasad albo (wskazuje) czynności, dzięki którym można rozwiązać problemy występujące w konkretnych sytuacjach”<sup>3</sup>. Julius Nida-Rumelin zauważa natomiast, analizując problemy zastosowania etyki do konkretnych sytuacji, że „aby być adekwatną etyka (opisowa – W.M.) musiałaby rozróżniać sądy normatywne z rozmaitych obszarów zastosowania i rozwijać dla tych obszarów właściwą im pojęciowość i kryteria”<sup>4</sup>. Inni autorzy zwracają uwagę na dokonaną już parcelację zagadnień etyki stosowanej: „Rzeczywiście nikt nie uprawia etyki stosowanej w praktyce, lecz uczeni specjalizują się w poszczególnych etykach obszarowych”<sup>5</sup>. Kluczowe jest jednak pytanie o to, co należy zrobić w sytuacji, kiedy spotyka nas typowa dla etyki „klęska urodzaju”, tj. kiedy istnieje kilka racjonalnych mechanizmów rozstrzygnięcia o słuszności jakiegoś postępowania? Cóż... Musimy odwołać się do argumentacji, aby wskazać jedną z nich jako bazową lub obowiązującą.

Nietrudno jednak zauważyć, że sytuacja dialogu, konieczności wyboru i argumentacji stawia nas już w samym sercu teoretyzowania. Aby dokonać wyboru pomiędzy argumentami musimy odwołać się do jakichś kryteriów, a one mogą ostatecznie obowiązywać na mocy pewnych koncepcji wynalezionych przez filozofów. Innymi słowy, każde stosowanie

---

<sup>1</sup> Sójka J.: Idea etyki stosowanej. Pomiędzy wyżynami filozofii a wymogami praktyki, „Annales. Etyka w życiu gospodarczym”, vol. 10, nr 1, 2007, s. 121.

<sup>2</sup> Ibidem, s. 119.

<sup>3</sup> Meier J.: Verantwortung und die Legitimität bereichsethischer Kodizes – zu einem zentralen Aspekt der Technik- und Informationsethik, [in:] Maring M. (Hrsg.): Bereichsethiken im interdisziplinären Dialog. KIT Scientific Publishing, Karlsruhe 2014, s. 422.

<sup>4</sup> Nida-Rümelin J.: Theoretische und Angewandte Ethik, [in:] Nida-Rümelin J. (Hrsg.): Angewandte Ethik: Die Bereichsethiken und ihre theoretische Fundierung. Kröner, Stuttgart 2005, s. 62.

<sup>5</sup> Stoecker R., Neuhäuser C., Raters M.L. (Hrsg.): Handbuch Angewandte Ethik. J.B. Metzler, Stuttgart 2011, s. 46.

elementów etyki, np. w biznesie, implikuje filozoficzne problemy – co najmniej te, związane z argumentacją i wskazywaniem kryteriów.

Wyróżnianie etyki stosowanej jako alternatywy dla etyki filozoficznej wydaje się zatem obciążone performatywną sprzecznością<sup>6</sup> i faktycznie prowadzi do dość przykrych i trywialnych konsekwencji. Dlatego też wypada raczej zgodzić się, że „powstanie filozofii stosowanej (w tym etyki stosowanej) jest zbieżne z tym, co nazywamy zachodnią tradycją filozoficzną jako taką”<sup>7</sup>, a próby jej ominięcia czy deprecjonowania zawsze skończą się arbitralnymi rozwiązaniami lub jakąś postacią autorytaryzmu w obszarze uzasadnień. Autorytaryzm będę tu rozumiał prosto i za Richardem Brandtem przyjmę, że jest to twierdzenie głoszące, „że nie ma wiarygodnej wiedzy etycznej zyskiwanej inaczej, niż przez odwołanie się do autorytetu”<sup>8</sup>. Przy czym autorytetem nie musi być osoba. Może nim być instytucja, opinia publiczna, teoria, lub kodeks etyczny. Cechą istotną autorytetu jest w tym wypadku jego arbitralność, czyli to, że jest już uprzednio „z góry” dany jako jedynie rozstrzygający. Przy takim ujęciu sprawy kodeksy etyczne firm (dalej KEF) należy uznać za autorytarne.

## 2. Etyka i gramatyka

Jednym ze sposobów uprawiania etyki stosowanej (do biznesu) jest tworzenie i wprowadzanie KEF. Ten dział i dokonania etyki biznesu są jednym z najlepiej udokumentowanych i ogólnie dostępnych. Dlatego chcąc pokazać funkcjonowanie etyki stosowanej „na żywo” warto przyjrzeć się zjawisku KEF. Istnieje bardzo obszerna literatura dotycząca kodyfikacji etycznych<sup>9</sup>. Traktuje ona jednak przede wszystkim o kodeksach zawodowych, stosunkowo niewiele uwagi poświęcając KEF. Na podstawie polskich źródeł wzmiankujących o KEF można odnieść wrażenie, że zgoda co do określenia ich funkcji i istoty kończy się na stwierdzeniu, że stanowią one jedno z narzędzi zarządzania.

---

<sup>6</sup> Używam pojęcia „performatywnej sprzeczności” za J. Habermasem, który określił nim sytuację, w której metody krytyki, prowadzącej do odrzucania danej teorii, pochodzą z samej odrzucanej teorii. Pojęcie to znajduje ostatnio zastosowanie w prawoznawstwie. Por. Habermas J.: *Filozoficzny dyskurs nowoczesności*. Universitas, Kraków 2000, s. 212.

<sup>7</sup> Almond B.: *Applied Ethics: The Broad Picture*, [in:] Petersson B. (ed.): *Applied Ethics and Reflective Equilibrium*. Center for Applied Ethics CTE, Linköping 2000, p. 13.

<sup>8</sup> Brandt R.: *Etyka. Zagadnienia etyki normatywnej i metaetyki*, PWN, Warszawa 1996, s. 100.

<sup>9</sup> Por. m.in. Kot W.: *Status kodeksów etycznych zawodów ekonomicznych*, [w:] Pogonowska B. (red.): *Elementy etyki gospodarki rynkowej*, PWE, Warszawa 2004; Klimczuk A.: *Możliwość i użyteczność moralna kodyfikacji norm etyki zawodowej*. Przegląd stanowisk etycznych, [www.palimpsest.socjologia.uj.edu.pl](http://www.palimpsest.socjologia.uj.edu.pl) [dostęp 02.02.2015]; Łabieniec P.: *Etyka – Etyka zawodowa – Prawo (zarys problematyki)*, „Prokurator”, nr 2, 2002, s. 21-33; Łabieniec P.: *O statusie etyki zawodowej i kodeksów etyki zawodowej*, [w:] Izdebski H., Skuczyński P. (red.): *Etyka prawnicza. Stanowiska i perspektywy*. LexisNexis, Warszawa 2013.

Bożena Klimczak zauważa, że „Kodeksy etyczne stanowią mieszankę zasad technicznych, rozsądkowych, a także reguł moralnych”<sup>10</sup>, regulują działania wobec właścicieli, współpracowników, dostawców i nabywców, konkurentów, sąsiadów, społeczeństwa i państwa<sup>11</sup> oraz określają „zakres odpowiedzialności, przede wszystkim menadżerów oraz rady nadzorczej”<sup>12</sup>. Autorka wskazuje również, iż KEF „nie są formułowane w postaci imperatywnej [...], lecz w postaci informującej o kierunku działań, np. «staramy się, dążymy, wykazujemy troskę, chcemy», [...] co można potraktować jako zbiór tzw. pobożnych życzeń”<sup>13</sup>. Mirosława Rybak posuwa się o wiele dalej, pisząc, że kodeks etyczny „pozwala pracownikom na rozwiązywanie dylematów etycznych”<sup>14</sup>, a w efekcie „pomaga kadrze zarządzającej w prowadzeniu przedsiębiorstwa”<sup>15</sup>. Okazjonalnie użyteczną funkcję kodeksów podkreśla Wojciech Gapsarski: „Kodeksy lub poradniki zawierają niekiedy sytuacyjną charakterystykę operacji wykonywanych w organizacji oraz procedury podejmowania decyzji. Przedstawia się w nich również typowe dylematy etyczne oraz wskazuje sposób ich analizy, prowadzącej do przezwyciężenia tych i im podobnych dylematów”<sup>16</sup>.

W opracowaniach tematu próbuje się także wymieniać „typowe” lub najczęstsze elementy kodeksu (takie jak preambuła, relacje z interesariuszami, dostawcami, właścicielami itp.), aby stwierdzić, że konstrukcja kodeksu zależy od charakteru działalności przedsiębiorstwa i może być dowolna. Proponuję, aby zamiast tego zabrać się do sprawy nieco inaczej i pójść drogą nieśmiało wskazaną przez Bożenę Klimczak, badając typowe wyrażenia i formuły, jakie zawierają KEF.

Po przestudiowaniu ponad stu kodeksów firm działających na polskim rynku można wskazać, że dominują w nich wyrażenia o charakterze, który można uznać za deklaracyjny, jakkolwiek sformułowane są one w postaci oznajmień (dalej OD). Oto kilka przykładów; stanowią one dużą część tekstów KEF:

- OD1. Uważamy, że każdy człowiek ma prawo do pracy w warunkach wolnych od prześladowań<sup>17</sup>.
- OD2. Dokładamy wszelkich starań, aby zapewnić możliwość wyrażania własnych myśli oraz opinii.
- OD3. U podstaw naszej deklaracji etycznej znajduje się przekonanie o potrzebie prowadzenia działalności biznesowej w sposób społecznie odpowiedzialny.

---

<sup>10</sup> Klimczak B.: *Etyka gospodarcza*. Uniwersytet Ekonomiczny, Wrocław 2011, s. 77.

<sup>11</sup> *Ibidem*.

<sup>12</sup> *Ibidem*.

<sup>13</sup> *Ibidem*, s. 72.

<sup>14</sup> Rybak M.: *Etyka menadżera – społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa*. PWN, Warszawa 2004, s. 140.

<sup>15</sup> *Ibidem*, s. 139.

<sup>16</sup> Gapsarski W.: *Kodeksy i programy etyczne*, [w:] Gapsarski W. (red.): *Etyka, biznes, odpowiedzialność*. PWN, Warszawa 2012, s. 232.

<sup>17</sup> Wszystkie frazy pochodzą z autentycznych kodeksów etycznych firm działających na polskim rynku.

- OD4. Chronimy zdrowie i bezpieczeństwo członków naszego ogólnościowego zespołu.
- OD5. Relacje z klientem opierają się na wzajemnym zaufaniu.
- OD6. Jako firma medialna ponosimy odpowiedzialność za to, jak przetwarzamy informacje i w jaki sposób korzystamy z wolności słowa.
- OD7. Kierujemy się uczciwością. Nie angażujemy się w działania nieetyczne oraz nieuczciwe.

Stosunkowo rzadko pojawiają się wyrażenia, które można potraktować jako jednoznaczne (choć zwykle „chóralne”) zobowiązania (dalej JZ):

- JZ1. Zapewniamy pracownikom dostęp do wszystkich informacji niezbędnych dla prawidłowego realizowania powierzonych im zadań.
- JZ2. Zobowiązujemy się prowadzić działalność w sposób uczciwy i prawy, zgodnie z wysokimi standardami etycznymi i prawnymi oraz ze wzajemnym poszanowaniem siebie i osób, z którymi prowadzimy interesy.

Dość nieliczne są zakazy, nakazy (dalej ZN) i przeważnie dotyczą konieczności zgłaszania nieprawidłowości przełożonym. Rzadkością są kodeksy zbudowane na wzór prawa zawierające regulacje typu nakazowego:

- ZN1. Nie tworzymy świadomie sytuacji konfliktu interesów. Fakt taki nie może być zatajany. Wystąpienie takiej sytuacji należy zgłosić przełożonemu.
- ZN2. Obowiązki pracownika: Zapoznanie się, zrozumienie i przestrzeganie Kodeksu. Niezwłoczne zgłaszanie wszelkich podejrzeń złamania zapisów Kodeksu swojemu kierownikowi, działowi prawnemu lub specjalnej linii informacyjnej.

Na podstawie tego prostego i z pewnością niepełnego wyliczenia można wskazać elementarne nieporozumienie dotyczące KEF, z którego, co paradoksalne, KEF czerpią moc „obowiązywania” i roszczenie do bycia przestrzeganymi. Otóż tzw. normy etyczne, jak zauważa m.in. Zygmunt Bauman, postrzegane są „na kształt i podobieństwo prawa”<sup>18</sup>, a to pociąga za sobą z kolei przekonanie, że „jedna opcja może być uznana za dobrą w przeciwieństwie do wielu innych – złych”<sup>19</sup>. KEF daleko jednak do tego, aby spełnić ideał kodeksu, czyli, jak pisał Leszek Kołakowski, „ideał doskonale rozstrzygalnego systemu, z którego – w połączeniu z opisem sytuacji – da się wydedukować dowolny sąd wartościujący lub jego negację”<sup>20</sup>.

Tę skłonność potwierdza dodatkowo silne (zwłaszcza w polszczyźnie) kojarzenie wyrazu „kodeks” z regulacjami prawnymi. W związku z tym zwykło się utrzymywać, że kodeksy mogą – jako zestawy „praw” – stanowić narzędzie zarządzania w organizacji. Co więcej,

<sup>18</sup> Bauman Z.: *Etyka ponowoczesna*, Aletheia. Warszawa 1996, s. 18; por. także: Skuczyński P.: *op.cit.*, s. 43.

<sup>19</sup> *Ibidem*.

<sup>20</sup> Kołakowski L.: *Etyka bez kodeksu*, [w:] Kołakowski L. (red.): *Kultura i fetysze*, PWN, Warszawa 2010, s. 153.

w definicjach kodeksów etycznych pojęcie normy bardzo często pojawia się jako ich cecha istotna<sup>21</sup>. Tymczasem kodeksom daleko do tego, aby mogły ustalać jakieś normy: „Różnica pomiędzy normami a kodeksami – jak zauważają M. Gramer oraz H.P. Kempkes – polega na tym, że normy, [...] wychodzą od opartych na konsensusie działań, w których uczestniczą kręgi wszystkich zainteresowanych, tj. zarówno przemysł, jak i użytkownicy, świat nauki, stowarzyszenia i inni zainteresowani. Kodeksy natomiast jako dobrowolne zobowiązania (*Selbstverpflichtungen*) przedstawiają najczęściej sposób widzenia tylko jednej grupy interesów i dlatego rzadziej spotykają się z akceptacją i powszechnością, jaką cieszą się normy”<sup>22</sup>.

KEF nie wyznaczają raczej żadnych norm, ani sankcji, ale bardzo często powołują się na rozmaite normy i standardy presuponując ich istnienie i obowiązywanie. To drugie nieporozumienie dotyczące KEF. Pojęcie norm i standardów spotykane w przedsiębiorstwach jest dość precyzyjne i określa rozmaite parametry przebiegu pracy i jej efektów. KEF wykorzystują to skojarzenie do wskazywania „analogicznych” norm etycznych. Jeśli takie normy etyczne istnieją i faktycznie funkcjonują w przedsiębiorstwach, to można stosunkowo łatwo i jednoznacznie wskazać, kiedy zostają naruszone. Czy tak jest w wypadku KEF?

### 3. Czy kodeksy etyczne firm zawierają jakieś zobowiązania?

Charakterystyczne dla typów wypowiedzi KEF jest to, że co najmniej sugerują one powstanie rozmaicie ukierunkowanych zobowiązań. Za pomocą znanej i dość prostej koncepcji działania słowami Johna L. Austina postaram się odpowiedzieć czy i w jakim stopniu zobowiązania zawarte w KEF mogą być potraktowane jako rzetelne deklaracje<sup>23</sup>.

Austin, w swoich słynnych esejach próbował opisać sposób, w jaki pewnego rodzaju wyrażenia kształtują naszą społeczną rzeczywistość. Wyróżnił w tym celu pewien typ rytuałów językowych, który nazwał performatywami. Performatywy są to wyrażenia, które

---

<sup>21</sup> Jest tak np. w haśle Kodeks etyczny, opracowanym przez E. Grendecką, gdzie czytamy, że kodeks etyczny to system „norm regulujący sferę moralnego życia człowieka”. Por. Grendecka E.: Kodeks etyczny, [w:] Bafia S., Maryniarczyk A. (red.): Powszechna encyklopedia filozofii, t. 5. Polskie Towarzystwo Tomasza z Akwinu, Lublin 2004, s. 680. Podobnie autor tego samego hasła w Małym słowniku określa kodeksy jako „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”, Zdybel L.: Kodeks etyczny, [w:] Jedynek S. (red.): Mały słownik etyczny. Oficyna Wydawnicza Branta, Bydgoszcz 1999, s. 131.

<sup>22</sup> Garmer M., Kempkes H.P: Moral macht Erfolgsreich: Ethischeunternehmensführung als Antwort auf die Krise.BeuthVerlag, Berlin 2003, s. 55.

<sup>23</sup> Dla prostoty ograniczę się do bazowej i dzisiaj już „starej” koncepcji Austina, pomimo że doczekała się ona ogromnej literatury. Jak sądzę, nawet niedoskonałe ustalenia tego autora w zupełności wystarczą dla określenia fenomenu zobowiązania się w KEF. Czytelników, którzy nie mieli dotąd okazji zetknąć się z teorią performatywności wyrażen odsyłam do bogatej literatury – przede wszystkim zaś do książki K. Mularskiego: Czynności podobne do czynności prawnych. Wolters Kulwer, Warszawa 2013.

na mocy ustalonego zwyczaju powołują do istnienia nowe stany rzeczy<sup>24</sup>. Ich celem nie jest informowanie i dlatego też nie można ich rozpatrywać ze względu na prawdziwość lub fałszywość wypowiedzi, jakie przysługiwać mogą wyrażeniom mówiącym coś o rzeczywistości, czyli komunikatywom.

Kanonicznymi przykładami performatywów, którymi posługiwał się Austin dla wskazania owego typu działań językowych były zwyczaje związane z chrzcinami statku i zaślubinami. Wyrażenia „Nadaję ci imię Królowa Elżbieta” wypowiedziane w momencie rozbicia butelki szampana o burtę czy słowa urzędnika lub kapłana „jesteście odtąd mężem i żoną” zmieniają w oczywisty sposób społeczne stany rzeczy<sup>25</sup>. Charakterystyczne dla tych wypowiedzi jest to, że ich konsekwencją jest zmiana rzeczywistości społecznej i ustanowienie nowych faktów.

Jakkolwiek tego rodzaju wyrażenia nie mogą być prawdziwe ani fałszywe, to mogą jednak być skuteczne lub nie – mogą być fortunate lub unfortunate. Tylko określone okoliczności pozwalają owym wypowiedziom zmienić rzeczywistość. Do zaistnienia fortunate aktów performatywnych – zdaniem Austina – konieczne jest wystąpienie kilku warunków: po pierwsze, musi istnieć pewna konwencja (Austin nazywa ją procedurą), musi stać się jej zadość, musi nieść w sobie określone następstwa i w efekcie zmieniać uczucia czy nastawienie uczestników tej procedury<sup>26</sup>.

Akty performatywne występują w bardzo wielu dziedzinach życia; można spotkać je wszędzie tam, gdzie mamy do czynienia z faktami instytucjonalnymi<sup>27</sup>. Jeśli sporządzimy prostą listę najczęściej występujących form wypowiedzi w organizacji, to zobaczymy, że większość z nich ma charakter pewnego rodzaju performatywów. Są to różnego rodzaju umowy, oferty, monity, wypowiedzenia, misje itp. Wszystkie one mają na celu „wywołanie” pewnych działań, a wyrażenia w nich zawarte najczęściej kształtują nowe instytucjonalne fakty. To reguły prawne najczęściej stanowią o ich fortunate, jak powiedziałby Austin, czyli o ich mocy illokucyjnej.

Jak wskazano w KEF, najczęściej występują swego rodzaju „sprawozdania” z powzięcia pewnego postanowienia. Mają one postać zdań twierdzących (zwykle nie zawierają wyraźnych leksykalnych wskaźników zobowiązania) i dlatego należy je potraktować jako

---

<sup>24</sup> Austin J.L.: *Jak działać słowami?*, [w:] Austin J.L. (red.): *Mówienie i poznawanie. Rozprawy i wykłady filozoficzne*. PWN, Warszawa 1993, s. 553-556.

<sup>25</sup> *Ibidem*.

<sup>26</sup> *Ibidem*, s. 563-564.

<sup>27</sup> Rozróżnienie na fakty instytucjonalne i oraz surowe wprowadza John R. Searle – fakty instytucjonalne „są to wprowadzone fakty, lecz ich istnienie w odróżnieniu od faktów surowych zakłada istnienie pewnych instytucji ludzkich. Instytucje te są systemami reguł konstytutywnych.” Searle J.R.: *Czynności mowy. Rozważania z filozofii języka*. PIW, Warszawa 1987, s. 69.

performatywy utajone<sup>28</sup>, czyli takie, które mogą być równie dobrze potraktowane jako „niezobowiązujące” stwierdzenia (wskazane wyżej jako OD1-7). Utajenie performatywności wyrażenia prowadzi w efekcie do dowolności w traktowaniu go jako zobowiązania lub stwierdzenia. Wyrażenia typu *Dla naszej kultury etycznego i zgodnego z zasadami postępowania nic nie jest tak ważne, jak przykładowe zachowanie kadry kierowniczej* może być zatem potraktowane jako oznajmienie lub zobowiązanie.

Aby rozstrzygnąć pytanie czy w KEF mamy do czynienia ze zobowiązaniami, proponuje się sformułować dwa proste testy. Jeśli wiem, co jest przedmiotem deklaracji, to znaczy, że potrafię wskazać sytuację, w której deklaracja mogłaby zostać złamana i sytuacje, w których będzie dotrzymana. Test dotyczący podmiotu składającego zobowiązanie jest prostszy: jeśli wiem kto składa deklarację, to jestem w stanie wskazać podmiot lub osobę która złamie lub dotrzyma zobowiązania. Pierwszy z tych testów będę nazywał *warunkiem falsyfikacji*, drugi *warunkiem podmiotowości*. Zadośćuczynienie tym warunkom będzie oznaczać, że zobowiązanie jest sensowne, natomiast zobowiązanie, łamiące któryś z warunków będę określać jako pustosłowne<sup>29</sup>.

W KEF warunek falsyfikacji i podmiotowości może zostać jednoznacznie spełniony tylko, gdy mamy do czynienia ze zobowiązaniami objętymi prawem i rozstrzygalnymi w jego obrębie. Jeśli KEF został naruszony, to należy to udowodnić (używając oczywiście reguł dowodzenia przepisanych w prawie). Jeśli nie udowodniono naruszenia, to nie ma podstaw, aby o nim mówić. Nie powstaje tu żadne nowe zobowiązanie ponad albo poza prawem, nawet jeśli przyjąć, że firma zobowiązuje się do przestrzegania prawa niezależnie od wykrywalności jego naruszeń.

Przeprowadzając prosty test falsyfikacji widać, że typowe frazy KEF to zobowiązania pustosłowne. Większość deklaracyjnych wyrażeń kodeksów (i chyba wszystkie, które nie odnoszą się do zapisów prawa) nie czyni zadość warunkowi falsyfikacji. Sensowne zobowiązania w KEF niemożliwe są jeszcze z jednego, ważnego powodu. Nadawca komunikatu w KEF nie daje się jednoznacznie określić. W KEF pojawiają się rzekome zobowiązania pracowników wobec firmy, firmy wobec pracowników, pracowników wobec

---

<sup>28</sup> Austin wyróżnia performatywy wyraźne (do których należą wspomniane przypadki kanoniczne performatywy pierwotne typu „Będę tam!” oraz utajone, które nie zawierają niczego, „dzięki czemu możemy rozstrzygnąć, czy dana wypowiedź w ogóle jest, czy nie jest performatywna”. Na przykład zdanie „Na polu stoi byk” może, ale nie musi być potraktowane jako performatyw – ostrzeżenie; Austin J.L.: op.cit., s. 580.

<sup>29</sup> W literaturze poświęconej zagadnieniu mocy illokucyjnych zobowiązań, idąc śladami Searle’a, wiele uwagi zwraca się na problem szczerości i nieszczerości obiecywania, a zbyt mało na treści zobowiązania. Jeśli nie wiadomo do czego i kto się zobowiązuje, to trudno mówić o szczerości lub jej braku. W tym kontekście reguły obiecywania Searla nałożone na wypowiedzi, mające być „udanymi” obietnicami, zupełnie nie zdają egzaminu. Zwłaszcza reguła istotności, która głosi, że „Wypowiedzenie obietnicy uchodzi za podjęcie zobowiązania do zrobienia A”. (Por. Searle J.R.: op.cit., s. 85.) KEF uchodzą za zobowiązania do zrobienia A, lecz w ich wypadku nie można wskazać, kiedy można uznać, że zrobiono A lub nie. Dlatego wprowadzam do koncepcji zobowiązań powyższe dwa warunki, które jak sądzę mogą znaleźć zastosowanie nie tylko w wypadku KEF.



siebie nawzajem i wobec klientów, co decyduje o tym, że KEF jako całość z pewnością nie jest spójnym komunikatem. Nie wiadomo jak traktować zobowiązania choralne. Czy ich naruszenie przez jednego pracownika (optymistycznie zakładając, że można je wykazać) czyni deklarację firmy nieważną, a jeśli tak, to tylko w „naruszonym” punkcie, czy przekreśla cały kodeks? Jak podmiot istniejący na mocy regulacji prawa, jakim jest przedsiębiorstwo, może zobowiązać się do czegoś niezależnie od tegoż prawa? Niemożliwość wiążącego rozstrzygnięcia tego rodzaju pytań decyduje, moim zdaniem, o niemożliwości istnienia wiążących zobowiązań w KEF.

#### 4. Zawłaszczenie etyki w kodeksach firm

Sądzę, że niemożliwość traktowania wyrażeń zawartych w KEF jako sensownych zobowiązań wyjaśnia dlaczego są one najczęściej marginalnymi i zupełnie lekceważonymi dokumentami. Ich podstawową funkcją – jeśli ktoś lubi skondensowane wyrażenia – jest obwieszczenie zobowiązania się do posiadania intencji przestrzegania nieustalonych reguł.

Pomimo tej kuriozalnej funkcji, KEF nie są jednak do końca nieudanyymi przedsięwzięciami, nie są „niewypałami” – jak nazywał niefortunne akty performatywne Austin<sup>30</sup>. Ich celem nie jest bowiem regulowanie, deklarowanie, obiecywanie czy nawet zobowiązywanie się do czegokolwiek. Przeciwnie, KEF, jak same nieraz głoszą, mają wprowadzić „procedury” i „standardy” dotyczące etyki. I – moim zdaniem – faktycznie je wprowadzają, tyle że nie jako reguły takiego czy innego postępowania, lecz jako „oficjalny” i „zadany” schemat podejmowania problemów etycznych, związanych z pracą i funkcjonowaniem organizacji. Innymi słowy, w KEF nie chodzi o mgliste deklaracje, lecz o zawłaszczenie namysłu moralnego pracownika. Jak dokonuje się tego zawłaszczenia?

Po pierwsze, przez zabieg **uoczywistnienia** tego co „etyczne” (np. OD7, JZ2), słowa „etyka” i „etyczny” w kodeksach stosowane są tak, jakby nie wymagały żadnych wyjaśnień. Kodeksy pełne są „niewinnych” wyrażeń obwieszczających, że *działamy w sposób etyczny*. Dlatego też spór, jaki toczy się wokół dylematu czy kodeksy faktycznie kształtują życie w organizacji czy ich funkcja wyczerpuje się w promocyjno-prestiżowym charakterze<sup>31</sup> jest zupełnie jałowy.

W efekcie „uoczywistnienia etyki”, KEF najczęściej ograniczają się nie tyle do głoszenia jakichś zasad postępowania, które przedstawia się w nich jako słuszne, lecz do głoszenia słuszności wszelkich zasad postępowania, które mogłyby ewentualnie zostać przedstawione przez zarządzających. Innymi słowy, w kodeksach etycznych pozoruje się oczywistość norm

<sup>30</sup> Por. Austin J.L.: op.cit., s. 584.

<sup>31</sup> Por. Klimczak B.: op.cit., s. 74.

nazywanych „etycznymi” bez podawania samej treści owych norm. Uoczywistnienie dotyczy również wielu innych „pozytywnie” wartościujących pojęć, takich jak rzetelny, przykładowy itp. (por. OD1-6, JZ1-2).

Po drugie, wobec kodeksów etycznych często stawia się zarzut, że są one formułowane zbyt **ogólnikowo**<sup>32</sup>, jak na to, aby mogły być przestrzegane. I to zdecydowanie potwierdza zastosowanie do nich *warunku falsyfikowalności*. Zobowiązania pracowników i zobowiązania wobec pracowników nie są jednak właściwym celem KEF – jest nim zarządzanie elementarnymi wolnościami pracownika. Najlepiej do tego się nadają pojęcia ogólnikowe i niesprecyzowane (m.in. etyczny) (por. OD1-7; JZ2). Wyrażenia typu *Pracownik jest zobowiązany dbać o wygląd zewnętrzny i wypowiedane słowa* nie podlegają *warunkowi falsyfikacji*, niemniej jednak w zupełności wystarczają, aby podporządkować interpretację ogólnych pojęć przełożonemu.

Po trzecie, dzięki **intencjonalizacji** zapisów kodeksu – tj. wprowadzeniu wielu czasowników, takich jak dążymy, wspieramy, chcemy, dbamy, zależy nam itp. – możliwe staje się już nie tylko rozliczanie pracownika np. z przestrzegania przepisów i procedur, lecz również z *intencji* ich przestrzegania. Innymi słowy, jeśli potraktujemy KEF jako zobowiązania, to będzie to oznaczało, że ocenie podlegają nie tylko czyny, lecz również intencje pracownika.

Po czwarte, pojęcia w kodeksach, dzięki trzem powyższym chwytom, stosowane są tak, aby wszelkie wątpliwości co do ich znaczenia i funkcjonowania mogły zostać potraktowane jako **wyraz niekompetencji pracownika**. Sensowne, mające filozoficzny posmak pytania dotyczące zapisów KEF typu: co to są standardy etyczne i jakie jest kryterium uznawania niektórych z nich za najwyższe? Czy zachowanie przykładowe to takie, z którego inni faktycznie biorą przykład czy takie, z którego należałoby brać przykład? są zupełnie niefortunne. Ten kto chciałby je zadać najwyraźniej nie rozumiałby rytuału pozornego zobowiązania wpisanego w KEF. Poza tym jak pracownik, który już zobowiązał się do „postępowania w sposób etyczny” może pytać o znaczenie pojęć występujących w danym zobowiązaniu?

Po piąte, **hierarchia organizacji** odpowiada stopniowi zrozumienia reguł etycznych. W KEF powszechne jest zachęcanie pracowników do zadawania pytań, ale tylko w określony sposób. Wolność wypowiedzi staje się **wolnością do denuncjacji MÓW OTWARCIE!** – krzyczy inny z kodeksów – *to hasło, którego używamy, żeby określić prawo i zarazem obowiązek każdego pracownika, by zgłaszać przełożonym każde zachowanie niespełniające standardów sprecyzowanych w „Kodeksie”*. Wszelka dyskusja i wszelkie wątpliwości mogą

---

<sup>32</sup> Powstanie etyki stosowanej uzasadnia się między innymi zbyt ogólnym charakterem etyki filozoficznej (por. Kot W.: Status kodeksów etyki zawodów ekonomicznych, [w:] Pogonowska B. (red.): Elementy etyki gospodarki rynkowej. PWE, Warszawa 2004, s. 236), a skoro ogólnikowość jest także cechą KEF, to cecha ta (o ile faktycznie występuje w tzw. etyce filozoficznej) nie może stanowić o istotnej różnicy.

odnosić się co najwyżej do niejasności dotyczących przestrzegania „standardów etycznych”, ale nie samego faktu wprowadzania kodyfikacji, ani użytych w nich pojęć. Dyskusja na temat etyki w organizacji zostaje całkowicie „zamknięta” i sprowadzona do określonych kanałów.

Po szóste, **przekonanie o quasi-prawnym charakterze kodeksów** nie jest oparte na zwykłej ekwiwokacji. Choć nie znajduje ono potwierdzenia w performatywnym charakterze dokumentów (KEF nie może zobowiązywać i nie wyraża zobowiązań), to jest na różny sposób sygnalizowane w ich treści, np. przez nakazy, podkreślanie możliwości naruszenia kodeksu i konieczność ich zgłaszania oraz obwieszczenie praw i przywilejów (por. NZ1-2).

Zabiegi te eliminują dialog i argumentację. Za ich pomocą – niezależnie od tego, że KEF są zupełnie marginalnymi dokumentami w organizacjach – dokonuje się przywłaszczenie suwerennego osądu moralnego jednostki, który ma odtąd podlegać autorytarnym „standardom” i obracać się w kręgu zadanych pojęć. Standardy te nie są jednoznacznie określone co do treści, a jednak pracownik im „podlega” i może je „naruszyć”. Dlatego można je określić jako autorytarne w ogólnym sensie, jaki nadał temu pojęciu, przywołany na początku artykułu, Richard Brandt.

## Bibliografia

1. Almond B.: Applied Ethics: The Broad Picture, [in:] Petersson B. (ed.): Applied Ethics and Reflective Equilibrium. Center for Applied Ethics CTE, Linköping 2000.
2. Austin J.L.: Jak działać słowami?, [w:] Austin J.L. (red.): Mówienie i poznawanie. Rozprawy i wykłady filozoficzne. PWN, Warszawa 1993.
3. Bauman Z.: Etyka ponowoczesna. Aletheia, Warszawa 1996.
4. Brandt R.: Etyka. Zagadnienia etyki normatywnej i metaetyki. PWN, Warszawa 1996.
5. Garmer M.: Moral macht Erfolgreich: Ethische unternehmensführung als Antwort auf die Krise. Beuth Verlag, Berlin 2003.
6. Habermas J.: Filozoficzny dyskurs nowoczesności. Universitas, Kraków 2000.
7. Klimczak B.: Etyka gospodarcza. Uniwersytet Ekonomiczny, Wrocław 2011.
8. Klimczuk W.: Możliwość i użyteczność moralna kodyfikacji norm etyki zawodowej. Przegląd stanowisk etycznych, [www.palimpsest.socjologia.uj.edu.pl](http://www.palimpsest.socjologia.uj.edu.pl), dostęp 22.03.2015.
9. Kołakowski L.: Etyka bez kodeksu, [w:] Kołakowski L. (red.): Kultura i fetysze. PWN, Warszawa 2010.
10. Kot W.: Status kodeksów etycznych zawodów ekonomicznych, [w:] Pogonowska B. (red.): Elementy etyki gospodarki rynkowej. PWE, Warszawa 2004.
11. Łabieniec P.: Etyka – Etyka zawodowa – Prawo (zarys problematyki). „Prokurator”, 2002.

12. Łabieniec P.: O statusie etyki zawodowej i kodeksów etyki zawodowej, [w:] Izdebski H., Skuczyński P.: Etyka prawnicza. Stanowiska i perspektywy. LexisNexis, Warszawa 2013.
13. Maring M. (Hrsg.): Bereichsethiken im interdisziplinären Dialog. KIT Scientific Publishing, Karlsruhe 2014.
14. Nida-Rümelin J.: Theoretische und angewandte Ethik, [in:] Nida-Rümelin J. (Hrsg.): Angewandte Ethik: Die Bereichsethiken und ihre theoretische Fundierung. Kröner, Stuttgart 2005.
15. Rybak M.: Etyka menadżera – społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa. PWN, Warszawa 2004.
16. Searle J.R.: Czynności mowy. Rozważania z filozofii języka. PIW, Warszawa 1987.
17. Sójka J.: Idea etyki stosowanej. Pomędzy wyżynami filozofii a wymogami praktyki, „Annales. Etyka w życiu gospodarczym”, vol. 10, nr 1, 2007.
18. Stoecker R., Neuhäuser C., Raters M.L. (Hrsg.): Handbuch Angewandte Ethik. J.B. Metzler, Stuttgart 2011.
19. Gasparski W.: Kodeksy i programy etyczne, [w:] Gasparski W. (red.): Etyka, biznes, odpowiedzialność. PWN, Warszawa 2012.

## Abstract

The paper *Appropriation of ethics – on ethical codes in companies* presents some problems concerning linguistic and philosophical aspects of typical phrases in ethical codes. The main purpose of the paper is to answer the question if ethical codes can be considered as “serious” or “meaningful” obligations of the company. In order to prepare theoretical background of the problem in the first paragraph the author places a doubt on the possibility of applied ethics as opposition to a theoretical one and concludes that ethics without a philosophical theory becomes authoritarian.

The second paragraph lists typical phrases of the ethical codes. Third refers well-known speech act theory of J.L. Austin and J. Searle and presents some remarks on what can be called a per formative act and hidden per formative . One of the types of per formative acts is obligation. The author suggests distinguishing *meaningful obligation* from other types of phrases that seem much like an obligation. A meaningful obligation fulfills two conditions: First it is falsification – receiver of the communiqué must be able to evaluate the hypothetical situation in which an obligation is failed. Second condition it is the sender’s denotation – receiver of the text must be able to indicate the sender or author unequivocally.

In the light of the speech act theory most of the phrases in ethical codes are to describe as hidden performatives and hardly any of them can be taken into account as a meaningful

---

obligation. These phrases allow a reader to draw false inferences concerning the performative utterances of codes. On one hand it declares, but on the other it is impossible to describe a hypothetical situation in which the declaration could be counted as broken. Declarations and obligations in codes of ethics cannot be simply falsified. In corporate codes of ethics the point is not to make an obligation but to appropriate the ethical thought of employee.