

Marcin Krause

Wyższa Szkoła Zarządzania Ochroną Pracy w Katowicach

Przegląd wytycznych dotyczących etyki zawodowej specjalistów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy

Streszczenie

Opracowanie podejmuje aktualną problematykę etyki zawodowej dotyczącej specjalistów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy. Na wstępie scharakteryzowano podstawowe pojęcia i zasady etyki, problematykę etyki biznesu i etyki zawodowej. W artykule tym przedstawiono przykładowe kodeksy etyki i zasady etyczne związane z następującymi zawodami: inżynier i technik (FSNT-NOT), inżynier i technik mechanik, inżynier i technik bezpieczeństwa i higieny pracy, inspektor pracy, higienista przemysłowy, menedżer, audytor systemu zarządzania, konsultant-doradca.

Abstract

The elaboration presents current problems of occupational ethics concerning experts w the domain of occupational safety and health. Introduction have been characterized main vocabulary and rules of ethics, problems of business ethics and occupational ethics. In this article have been presented example codes of ethics and ethical rules connected with following professions: engineer and technician (FSNT-NOT), engineer and technician of mechanic, engineer and technician of occupational safety and health, labour inspector, industrial hygienist, manager, audytor of management system, consultant-advisor.

1. Wstęp

Artykuł stanowi pierwszą część publikacji na temat problematyki etyki zawodowej dotyczącej specjalistów, którzy zajmują się szeroko pojętą dziedziną bezpieczeństwa i higieny pracy, przedstawiającą przegląd podstawowych wymagań i wytycznych w tym zakresie.

W drugiej części zostanie przedstawiona propozycja „Kodeksu etyki specjalistów bezpieczeństwa i higieny pracy”, która stanowi polemikę do przedstawionego w literaturze „Kodeksu etyki służby bezpieczeństwa i higieny pracy” [21]. Badania w tym zakresie są aktualnie prowadzone wśród studentów Wyższej Szkoły Zarzą-

dzania Ochroną Pracy, jako reprezentatywnej grupy specjalistów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

W środowisku specjalistów zajmujących się bezpieczeństwem i higieną pracy od kilku lat podejmowana jest problematyka opracowania podstawowych zasad etycznych, którymi powinni kierować się zarówno w sytuacjach typowych (normalnych), jak i nietypowych (trudnych lub nowych), np. „Atest – Ochrona Pracy” [5, 6, 21].

Kodeks etyki specjalisty bezpieczeństwa i higieny pracy może stać się dokumentem zawierającym standardy i normy zawodowe, ułatwiającym samokontrolę i dobrowolną certyfikację, stanowiącym podstawę do opracowania przejrzystych reguł konkurencji na rynku ochrony pracy. Kodeks etyczny powinien być oparciem i punktem odniesienia w sytuacjach niejednoznacznych, powinien dostarczać argumenty w dyskusjach na tematy kontrowersyjne, gdy trzeba bronić swojego zdania lub podjętych decyzji [5].

Próbie opracowania kodeksu etyki specjalisty bhp podjęto w czasopiśmie „Atest – Ochrona Pracy”, w którym przedstawiciele środowiska „behapowców” zaproponowali projekt „Kodeksu etyki służby bezpieczeństwa i higieny pracy” [21].

Uważam, że zaakceptowane przez całe środowisko „behapowców” (a nie tylko jedną organizację) zasady etyczne miałyby duże szanse stać się kodeksem etyki specjalistów bezpieczeństwa i higieny pracy, zwanym w skrócie np. kodeksem etyki specjalisty bhp, kodeksem etyki służby bhp lub kodeksem etyki behapowców.

2. Wprowadzenie do problematyki etyki biznesu i etyki zawodowej

2.1. Etyka i zasady etyczne

Zainteresowanie sprawami etyki towarzyszy ludzkości od zarania dziejów; zarówno nasi przodkowie, jak i my, ludzie współcześni, stoimy wobec tych samych odwiecznych pytań. Są to fundamentalne pytania o to, jak żyć, jak postępować i zachowywać się w stosunku do siebie i innych, jak realizować swoją aktywność, aby o naszym życiu i aktywności można było powiedzieć, że są dobre, piękne i sprawiedliwe.

W literaturze spotyka się różne *definicje etyki*, np. [24]:

- *wiedza o szczęściu*, czyli o dobru najwyższym i innych dobrach,
- *nauka o moralności*, czyli o faktycznych zachowaniach ludzi i ich zasadach postępowania,
- *nauka o powinnościach*, czyli o powinnych i zobowiązujących normach postępowania.

Etyka jest nauką o tym, co dobre i złe w obyczajach, zwyczajach oraz zachowaniach ludzi, które zmierzają do doskonalenia cnót i unikania lub eliminowania wad w swoim działaniu i jego skutkach. Etyka stara się bronić szczęścia ludzi i chronić

ich przed zagubieniem w świecie własnej cywilizacji, utratą własnej tożsamości i godności, skłania do troski o bezpieczeństwo własne i innych, bliźnich i przyrody.

Chodzi o to, aby starać się osiągnąć pełne i trwałe zadowolenie z całości życia, czyli zapewnić sobie szczęście, aby szanować i czczyć życie własne i innych, sprzyjać utrwalaniu życia i jego doskonaleniu, czyli zapewnić sobie bezpieczeństwo.

Na tworzenie szczęścia i bezpieczeństwa istotny wpływ ma działalność gospodarcza, która powinna podlegać ocenom etycznym i moralnym, podobnie jak każdy rodzaj aktywności ludzkiej. Dlatego aktywność ludzi, która nie sprzyja szczęściu i bezpieczeństwu, jest odrzucana etycznie, czego sygnałem są negatywne oceny moralne wyrażane przez opinię publiczną, pełniącą rolę moralnego sumienia społecznego.

Czasy działalności gospodarczej, która nie uwzględnia wskazań etyki i ignoruje oceny moralne, coraz częściej w krajach rozwiniętych gospodarczo odchodzą w przeszłość. Sukces odnoszą takie systemy i działalność ekonomiczna, które są etyczne – dowodem są gospodarki wolnorynkowe, szanujące własność prywatną, przestrzeganie zasad prawa i etyki [4, 9, 24].

Ogólnoludzkie zasady etyczne obowiązują każdego człowieka bez względu na stan, wiek, zawód, pozycję, stanowisko i środowisko społeczne, w jakim się znajduje.

Bardziej szczegółowe zasady etyczne są formułowane dla określonych:

- rodzajów działalności człowieka, np. reklama, marketing;
- organizacji, np. przedsiębiorstwo, zakład, firma;
- grup zawodowych, np. inżynierowie i technicy;
- zawodów, np. technik i inżynier mechanik.

Treść norm i zobowiązań wymaganych od przedstawicieli danego zawodu, która jest ułożona w uporządkowany logicznie zespół wytycznych, tworzy **kodeks deontologiczny danego zawodu**, zwany **zawodowym kodeksem etycznym**, a często stosowane są w praktyce nazwy: **kodeks zawodowy**, **kodeks etyki zawodu** lub **kodeks etyczny zawodu**.

Treść norm i zobowiązań wymaganych od członków danej organizacji, która jest ułożona w uporządkowany logicznie zespół wytycznych, tworzy **kodeks etyczny danej organizacji**, zwany **kodeksem postępowania etycznego**, a stosowane są także w praktyce nazwy: **kodeks postępowania**, **wytyczne postępowania** lub **zasady postępowania etycznego**.

Opracowanie i przyjęcie przez organizację kodeksu postępowania etycznego jest równoznaczne z włączeniem go do prawa wewnątrzzakładowego, podobnie jak przyjęcie statutów i regulaminów oraz innych dokumentów (kodeksy, księgi, procedury, instrukcje), np. księga dobrej praktyki produkcyjnej lub dobrej praktyki higienicznej.

Ważnym zagadnieniem jest klasyfikacja zasad i reguł etyki. Zasada jest najczęściej wiązana z prawidłowością, jaka ma miejsce, występuje jako sposób osiągania czegoś i stanowi o tym sposobie. Od zasad odróżnialne są reguły, które nakazują

określone działanie. Można więc stwierdzić, że zasady orzekają, a reguły nakazują określone postępowanie i zachowanie.

W literaturze występują różne klasyfikacje zasad i reguł etycznych; przykładem może być następujący podział [24]:

- **Etyczna zasada sprawiedliwości** orzeka, że działanie ludzi jest oceniane w taki sposób, że za dobre czyny otrzymuje się nagrody, zaś za złe kary, np. nie ma winy bez kary. Zasada ta obejmuje **regułę równości, proporcjonalności i wzajemności**, które tworzą tzw. „złotą regułę”. Sprawiedliwość przyjmowana jest jako podstawowa zasada funkcjonowania świata relacji między ludźmi, aby silny nie krzywdził słabszego, co oznacza dawanie każdemu, co się mu należy.

- **Etyczna zasada umiaru** lub **zasada proporcjonalności** orzeka, że działanie jest etyczne, jeżeli zachowuje złoty środek między jednostronnością nadmiaru czegoś i niedostatku czegoś innego, jest działaniem optymalnym i powoduje równowagę. Zasada ta obejmuje **regułę optymalności, rozważi i dwoistości**, co można wyrazić np. jako „ani mało, ani dużo, a w sam raz”. Z zasady tej wynika reguła optymalności, ani maksimum, ani minimum, ale tzw. „złoty środek”.

- **Etyczna zasada słuszności** orzeka, że działanie jest etyczne, jeżeli jest racjonalne, zgodne z prawami (bożymi, natury i naturalnymi), powoduje dawanie każdemu, co się mu według jego (dobrej lub złej) aktywności należy. Zasada ta obejmuje **regułę aktywności, zgodności i racjonalności**. Słuszność nakazuje, co należy czynić i zakazuje tego, czego czynić nie należy, pozwala dążyć do dobra i osiągać dobro, pozwala postępować etycznie i moralnie w działaniu.

- **Etyczna zasada praworządności** lub **zasada autonomii** orzeka, że działanie jest etyczne, jeżeli jest zgodne z taką wolą człowieka i prawem powszechnym, z którym identyfikuje się każdy, a powoduje dawanie każdemu, co byśmy chcieli, aby się należało, było dawaniem uczciwym i powszechnie aprobowanym. Zasada ta obejmuje **regułę uczciwości, prawości i tolerancji**. Z zasady tej wynika nakaz moralny indywidualnej wolności, ograniczonej wolnością innych i wolnością powszechną.

2.2. Etyka biznesu jako przedmiot nauczania

Kształcenie z zakresu etyki biznesu stało się w krajach rozwiniętych gospodarczo odrębną specjalnością akademicką, o czym świadczy chociażby ilość specjalistycznych monografii i podręczników poświęconych tej problematyce [4], a także osobny periodyk „Teaching Business Ethics”, wydawany od 1997r. przez wydawnictwo Kluwer Academic.

Podobnie sytuacja zaczyna rozwijać się w Polsce, problematyka etyki biznesu jest stałym elementem programów kształcenia akademickiego nie tylko w szkołach wyższych o profilu biznesu, ekonomii i zarządzania, jak np. akademie ekonomiczne, uniwersytety, wyższe szkoły ekonomiczne, wyższe szkoły zarządzania, wyższe

szkoły biznesu, ale także jest wprowadzana coraz częściej na innych uczelniach, np. technicznych i zawodowych na kierunku „zarządzanie i inżynieria produkcji”, „zarządzanie i marketing”.

W większości polskich uczelni problematyka ta jest wykładana najczęściej pod nazwą „etyka biznesu” lub „etyka w biznesie”, w praktyce spotykane są także inne nazwy, np. „etyka w biznesie i zarządzaniu”, „etyka gospodarcza”, „etyka życia gospodarczego”, „etyka menedżerska”, „etyka ekonomiczna”, „etyka pracy”, „etyka zawodowa” [8].

Szkoły wyższe i inne jednostki zajmujące się działalnością naukowo-dydaktyczną oraz wydawniczą w zakresie etyki biznesu to m.in. [8]:

- uczelnie katolickie, np. Katolicki Uniwersytet Lubelski w Lublinie, Uniwersytet Kardynała Stefana Wyszyńskiego w Warszawie, Papieska Akademia Teologiczna w Krakowie, Salezjańska Wyższa Szkoła Ekonomii i Zarządzania w Łodzi;
- akademie ekonomiczne, np. w Krakowie, Poznaniu, Wrocławiu, Katowicach;
- uniwersytety, np. im. Adama Mickiewicza w Poznaniu, im. Mikołaja Kopernika w Toruniu, Gdański, Łódzki, Opolski, Szczeciński, Śląski, Warszawski, w Białymstoku;
- szkoły biznesu, np. Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania im. Leona Koźmińskiego w Warszawie, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, inne niepubliczne szkoły biznesu, ekonomii, zarządzania, handlu, finansów, marketingu, humanistyczne;
- Polska Akademia Nauk, Instytut Filozofii i Socjologii;
- Towarzystwo Naukowe Prakseologii, Sekcja Etyki Biznesu.

Szczególne miejsce na mapie ośrodków etyki biznesu zajmują Instytut Filozofii i Socjologii Polskiej Akademii Nauk oraz Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania w Warszawie, które utworzyły w 1999r. „Centrum Etyki Biznesu” IFiS PAN i WSPiZ.

Jeszcze kilkanaście lat temu trudno było o krajowe podręczniki na temat etyki biznesu, aktualnie wśród wielu różnych propozycji literaturowych można wymienić m.in. następujące:

- Borkowska M., Gałkowski J. (red.): *Etyka w biznesie*. Katolicki Uniwersytet Lubelski, Lublin 2002.
- Chrystides G.D., Kaler J.H.: *Wprowadzenie do etyki biznesu*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1999.
- Dietl J., Gasparski W. (red.): *Etyka biznesu*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
- Filek J.: *Wprowadzenie do etyki biznesu*. Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 2002.
- Gasparski W.: *Wykłady z etyki biznesu*. Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania im. L. Koźmińskiego, Warszawa 2004.
- Hołówka J.: *Etyka w działaniu*. Prószyński i S-ka, Warszawa 2001.

- Jackson J.: *Biznes i moralność*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1999.
- Kietliński K., Reyes V., Oleksyn T.: *Etyka w biznesie i zarządzaniu*. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005.
- Klimczak B.: *Etyka gospodarcza*. Akademia Ekonomiczna we Wrocławiu, Wrocław 1996.
- Konieczny J.: *Wstęp do etyki biznesu*. Konsalnet, Warszawa 1998.
- Lewicka-Strzałecka A.: *Etyczne standardy firm i pracowników*. Instytut Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa 1999.
- Minus P. (red.): *Etyka w biznesie*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998.
- Pietrzkiwicz T.: *Zasady etyczne w zarządzaniu gospodarczym*. Instytut Organizacji i Zarządzania w Przemśle ORGMASZ, Warszawa 1997.
- Pogonowska B. (red.): *Elementy etyki gospodarki rynkowej*. PWE, Warszawa 2004.
- Porębski Cz.: *Czy etyka się opłaca*. Znak, Kraków 1997.
- Pratley P.: *Etyka w biznesie*. Gebethner i Ska, Warszawa 1998.
- Rybak M.: *Etyka menedżera – społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2004.
- Sternberg E.: *Czysty biznes*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1998.
- Węgrzecki A. (red.): *Etyczne fundamenty gospodarowania*. Akademia Ekonomiczna w Krakowie, Kraków 1999.
- Zbiegień-Maciąg L.: *Etyka w zarządzaniu*. Centrum Informacji Menedżera, Warszawa 1997.

Ciekawą pozycją bibliograficzną są materiały konferencyjne pt. „Etyka biznesu jako przedmiot nauczania” [8], w których podjęta została problematyka praktycznych aspektów kształcenia z zakresu etyki biznesu na polskich uczelniach.

Problematykę etyki na styku dziedzin biznesu i zarządzania przedstawiają m.in. następujące publikacje: Chryssides G.D., Kaler J.H. [4], Kietliński K., Reyes V., Oleksyn T. [9], Zbiegień-Maciąg L. [31], Chrościcki Z. [3].

Jedyną aktualnie pozycją literaturową ujmującą w sposób kompleksowy problematykę etyki zawodowej jest podręcznik autorstwa Sułek M. i Świniarskiego J. pt. „Etyka jako filozofia dobrego działania zawodowego” [24].

2.3. Zakres problemowy etyki zawodowej

W odniesieniu do etyki zawodowej trzy podstawowe rodzaje dobra są następujące [24]:

- **dobro wspólne** – doskonałość (np. państwa, społeczeństwa, wspólnoty), czyli realizowanie wszystkich potrzeb naturalnych niedoskonałych z natury ludzi (np. obywateli, członków społeczeństwa, przedstawicieli wspólnoty);

- **dobro najwyższe** – szczęście (indywidualne),
- **dobro molarne** – doskonałość wspólnoty lub szczęście indywidualne, do których przyczynia się praca zawodowa, służba lub inna aktywność zawodowa i osobista, gdy są obowiązkowo i najlepiej realizowane.

Przyspieszony w czasach nowożytnych podział pracy, pojawienie się nowych zawodów i specjalności oraz nowych form zatrudniania pracowników legły u podstaw powstawania nie istniejących wcześniej etyk zawodowych.

Zwiększanie się możliwości zatrudnień i aktywności zrodził problem etyk zawodowych, a źródła ich zróżnicowania tkwią w sprawianiu dobra wspólnego, a sprawianie to ma aprobatę społeczną (wspólnoty), o ile służy innym – wspólnocie.

Ich źródłem jest społeczna potrzeba oceniania aktywności podejmowanej przez przedstawicieli określonych zawodów z punktu widzenia ich społecznej roli, misji i służby w tworzeniu zarówno własnego szczęścia, jak i dobra wspólnego.

Stąd etyki zawodowe uwikłane są w relacje między dobrem indywidualnym ludzi podejmujących określoną aktywność, czyli dobrem najwyższym, a dobrem wspólnym, czyli dobrem społecznym. Wypadkową tego uwikłania pomiędzy dobrem indywidualnym a wspólnym jest dobro molarne, czyli drobinowe, zwane także dobrem centralnym, które pełni funkcję dobra najwyższego w odniesieniu do danego zawodu lub grupy zawodowej.

Zagadnienia etyk zawodowych podejmuje zarówno etyka normatywna (właściwa), jak również etyka opisowa (etologia) i etyka krytyczna (metaetyka).

Pojmowana szeroko etyka zawodowa jest złożona z trzech głównych działów [24]:

- metaetyka danego zawodu,
- etologia danego zawodu,
- etyka normatywna danego zawodu.

Metaetyka zawodowa jest to teoria etyczna zawodu, uzasadnienie etyk molarnych danego zawodu, jego szczególności i wymogów.

Na zakres metaetyki zawodowej składają się odpowiedzi na pytania w odniesieniu do poszczególnych grup zawodowych: dlaczego tak myślały i myślą, dlaczego tak postępowały i postępują, dlaczego powinny myśleć i postępować w sposób wskazany, zalecany lub wymagany w zawodowych kodeksach etycznych.

Etologia zawodowa jest to moralność przedstawicieli danego zawodu, jego rola społeczna, a przedmiot zainteresowania to m.in. postępowanie i przekonania moralne danego zawodu, tradycje etyki i moralności.

Przekonaniami moralnymi przedstawicieli poszczególnych zawodów zajmuje się głównie psychologia moralności, ich ocenianym moralnie postępowaniem z kolei socjologia moralności, natomiast historia moralności opisuje, jak myślano i postępowano moralnie w danych grupach zawodowych na przestrzeni dziejów.

Etyki zawodowe jako normy postępowania przedstawicieli danego zawodu obejmują kodeksy, przysięgi, ślubowania i zobowiązania. Przedmiot zainteresowa-

nia to m.in. wartości i zasady, cnoty i reguły oraz dyrektywy postępowania, normy etyczne, wzorce, procedury, uprawnienia, przywileje.

Etyka zawodowa pojmowana w ścisłym znaczeniu (*sensu stricto*) i usytuowana w zakresie etyki normatywnej jest zespołem odpowiedzi na pytanie o to, jak powinien postępować przedstawiciel danego zawodu w sytuacjach typowych i nietypowych. Sytuacje typowe są określane normami postępowania moralnego, sprawdzanymi czasami do procedur postępowania, a sytuacje nietypowe są określane zalecanymi sposobami myślenia, utrwalonymi w przekonaniach moralnych.

Etyki zawodowe należą do tzw. etyk specjalnych, które dotyczą wyodrębnionych dziedzin życia moralnego. Wyodrębnienie to jest wyrażane ze względu na szczególne znaczenie tych dziedzin z punktu widzenia zarówno dobra wspólnego, jak i najwyższego.

Etyki specjalne różnią się od etyki ogólnej tym, że zawsze odnoszą się do dobra wspólnego. Wymagają one więc stosunku zobowiązania, powinności, służby, a stosunek ten określony jest często jako powołanie do danego zawodu i związanej z nim roli społecznej.

W stosunku do zawodów, które mają za zadanie (rolę) dbanie o cudze dobro, stawanie na straży pozaosobistego dobra, formułowane były i są zasady etyk zawodowych.

W zawodach tych specyficzne wartości (także etyczne) wysuwają się na plan pierwszy, są to tzw. wartości centralne (molarne lub drobinowe), które mają charakter szczególnie ukonkretnionego dobra wspólnego.

O ile dobro wspólne jest celem etyki każdego zawodu, to dobro poszczególnych zawodów jako owa wartość centralna różnicuje poszczególne etyki zawodowe, np.: lekarz – zdrowie; naukowiec – prawda; prawnik – sprawiedliwość; dziennikarz – rzetelna informacja; wojskowy – wolność, suwerenność, bezpieczeństwo; rzemieślnik – rzetelność, uczciwość, godność zawodowa; nauczyciel – rozwój intelektualny i osobowościowy wychowanków; menedżer i kierownik – sprawność organizacyjna i funkcjonalna; biznesmen i przedsiębiorca – zysk, dochód, efektywność [24].

2.4. Zawodowe kodeksy etyczne

Zawodowy kodeks etyczny powinien zawierać podstawowe wytyczne, według których określony pracownik powinien postępować w swej codziennej praktyce oraz w sytuacjach wymagających rozwiązań kompromisowych, które mogą wystąpić w trakcie pracy.

Etyka zawodowa określa zespół norm i zasad wynikających z tradycji zawodu, kultury narodowej, z podstawowych wskazań etycznych przyjętych w danym społeczeństwie, a zastosowanych do wykonywania danego zawodu lub specjalności.

Problematyka etyk zawodowych dotyczy już nie tylko grup zawodowych tradycyjnie uchodzących za wyróżnione, np. duchowni, wojskowi, prawnicy, lekarze,

lecz również wszelkich grup zawodów o szerszym znaczeniu społecznym, w tym również nowo tworzących się, np. informatycy, specjaliści w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy.

Etyki zawodowe w wąskim pojmowaniu są zawsze związane z powinnościami, zobowiązaniami i często rygorystycznymi procedurami postępowania, co jest zawarte m.in. w przysięgach i ślubowaniach zawodowych. Dotyczą one takich obszarów działalności, jak np. solidarność zawodowa, wzajemna pomoc, życzliwe przekazywanie wiedzy i umiejętności współpracownikom, zwłaszcza uczącym się zawodu (młodzi i mało doświadczeni).

Do podstawowych zadań etyki zawodowej można zaliczyć [22]:

- regulowanie stosunków wewnątrz grupy zawodowej, chodzi tutaj o reguły etyki, które określają zachowanie się względem siebie przedstawicieli danej grupy, zasady moralne mają w tym zakresie znaczenie dla określonej grupy zawodów (np. inżynierowie i technicy) i dla poszczególnych zawodów tworzących tę grupę (np. inżynier bhp), w celu zachowania m.in. suwerenności, dobrego samopoczucia, bezpieczeństwa;
- określenie stosunku przedstawicieli zawodu do przedmiotu pracy, zwłaszcza jeśli stanowi go bezpośrednio jednostka ludzka, czyli zadaniem jest ochrona i realizacja określonych dóbr człowieka, np. zdrowie, życie, uroda, majątek, poszanowanie godności;
- zabezpieczenie przedstawicieli poszczególnych zawodów lub specjalności zawodowych przed szczególnie zagrażającymi im niebezpieczeństwami moralnymi i pokusami, przed możliwością nadużyć moralnych wiążących się z charakterem wykonywanej pracy;
- podnoszenie prestiżu grupy zawodowej w opinii społeczeństwa, a prestiż społeczny zawodu lub specjalności oznacza możliwość wyższych dochodów i satysfakcję moralną, zaspokaja potrzebę samorealizacji i usprawnia funkcjonowanie całej grupy.

Tradycje etyki zawodowej w odniesieniu do niektórych zawodów sięgają epoki starożytnej, dotyczy to przykładowo etyki lekarskiej, odległe tradycje ma etyka duchownych, żołnierzy, prawników, naukowców i rzemieślników. Jednak współcześnie problematyka ta uległa znacznemu poszerzeniu i zyskała odpowiednią rangę społeczną.

W ostatnich kilkunastu latach nastąpił wzrost kodyfikacji zawodowych kodeksów etycznych, z których najpopularniejsze są wytyczne dotyczące m.in.: lekarzy, pielęgniarek i położnych, oficerów i żołnierzy, duchownych, prawników, rzemieślników, doradców i maklerów, bankowców, dziennikarzy i operatorów masmediów, posłów, samorządowców, naukowców i nauczycieli akademickich, inżynierów i techników mechaników.

W kodeksach etycznych poszczególnych zawodów są zawarte powinności pozytywne i negatywne. Powinności pozytywne wyrażane są w zaleceniach i wska-

zywanych cnotach wymaganych od przedstawicieli danego zawodu, natomiast powinności negatywne są zabronieniami i ostrzeżeniami, nakazami i zakazami.

Podstawowe czynniki kształtujące strukturę poszczególnych zawodów to głównie [22]:

- system czynności wewnętrznie spójnych, oparty na określonej wiedzy i umiejętnościach, skierowany na wytworzenie pewnego przedmiotu lub usług, które zaspokajają potrzeby społeczne i indywidualne;
- rodzaj pracy lub czynności wykonywanych przez pracownika systematycznie lub trwale jako wyuczone;
- wykonywanie pracy jako podstawy ekonomicznego bytu pracownika;
- spełnianie pracy jako podstawy prestiżu i pozycji społecznej pracownika.

3. Etyka zawodowa inżynierów i techników

3.1. Przegląd kodeksów i zasad etycznych dotyczących specjalistów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy

Wymagania prawne w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy określają m.in. [25]: pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bhp przed dopuszczeniem go do pracy; nie wolno dopuścić pracownika do pracy, do której wykonywania nie posiada on wymaganych kwalifikacji lub potrzebnych umiejętności.

Wytyczne polskich norm w zakresie systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy zalecają m.in. [19, 20]: aby wszyscy pracownicy mieli właściwe kompetencje w zakresie bhp, udokumentowane wykształceniem, wyszkoleniem i/lub doświadczeniem, odpowiednio do określonych wymagań prawnych i innych.

Kwalifikacje zawodowe rozumiane są jako zasób wiedzy i umiejętności wymagany do wykonywania określonego zawodu lub zajmowania określonego stanowiska.

Kompetencje są pojęciem szerszym od kwalifikacji zawodowych, rozumiane jako określona wypadkowa wiedzy i umiejętności przyswojonych, opanowanych i zastosowanych w praktyce, zmobilizowanych do rozwiązania określonego problemu zawodowego.

W praktyce dla zawodów określanych jako służba dla innych ludzi (np. lekarz, nauczyciel) **trudno rozdzielić wymagania dotyczące kompetencji i etyki danego zawodu**, stąd dla wybranych grup zawodów (np. konsultant, audytor) wymagania te są często ze sobą bezpośrednio związane, np. rzetelność i etyka, niezależność i etyka, zaufanie i etyka.

Etyka zawodowa nie ma aktualnie doświadczeń w zakresie opracowania kodeksów etyki i zasad etycznych w odniesieniu do specjalistów w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy, wyjątek stanowią dwie grupy specjalistów należących do

innych grup zawodowych:

- **lekarz specjalista w zakresie medycyny pracy**, który podlega pod „Kodeks etyki lekarskiej”, przyjęty przez Naczelną Izbę Lekarską i Polskie Towarzystwo Lekarskie;

- **wykładowca w dziedzinie bhp jako nauczyciel akademicki**, który podlega pod kodeks „Dobre obyczaje w nauce – zbiór zasad i wytycznych”, opracowany przez **Komitet Etyki w Nauce Polskiej Akademii Nauk**.

Przykładowe zasady etyczne dotyczące środowiska lekarskiego (w tym lekarzy sprawujących profilaktyczną opiekę zdrowotną nad pracującymi) to m.in. [12]:

- Powołaniem lekarza jest ochrona życia i zdrowia ludzkiego, zapobieganie chorobom, leczenie chorych oraz niesienie ulgi w cierpieniu.

- Najwyższym nakazem etycznym lekarza jest dobro chorego, a mechanizmy rynkowe, naciski społeczne i wymagania administracyjne nie zwalniają z przestrzegania tej zasady.

- Lekarz powinien zawsze wypełniać swoje obowiązki z poszanowaniem człowieka, bez względu na wiek, płeć, rasę, wyposażenie genetyczne, narodowość, wyznanie, przynależność społeczną, sytuację materialną, poglądy polityczne lub inne przyczyny.

- Dla wypełnienia swoich zadań lekarz powinien zachować swobodę działań zawodowych, zgodnie ze swoim sumieniem i współczesną wiedzą medyczną.

- Lekarz powinien przeprowadzać wszelkie postępowanie diagnostyczne, lecznicze i zapobiegawcze z należyłą starannością, poświęcając im niezbędny czas.

- Lekarz nie powinien wykroczać poza swoje umiejętności zawodowe przy wykonywaniu czynności diagnostycznych, zapobiegawczych, leczniczych i orzecznich; nie dotyczy to nagłych wypadków i ciężkich zachorowań zagrażających zdrowiu lub życiu chorego.

Przykładowe zasady etyczne dotyczące nauczycieli akademickich i wykładowców (w tym kadry nauczającej w zawodzie technik bhp, specjalności inżynier lub magister bhp oraz na studiach podyplomowych i doktoranckich z zakresu bhp) zobowiązują pracownika nauki m.in. do następującego postępowania [7]:

- Traktować studenta (słuchacza) z życzliwością i należyłą powagą.

- Dbać o ustawiczne doskonalenie jakości nauczania.

- Rozwijać samodzielność myślenia studenta (słuchacza), jego krytycyzm i szanować prawo do swobodnego wyrażania opinii, także w kwestiach naukowych.

- Dbać o to, aby krytyka, dyskusja i polemika naukowa prowadzone były z poszanowaniem zasad szacunku, rzeczowości i rzetelności.

- Kierować się w swej działalności opiniodawczej i krytycznej zaleceniami sumienia oraz normami prawa i zasadami etycznymi.

- Respektować prawo człowieka do prawdy i informacji oraz starać się je urzeczywistnić.

Wśród różnych propozycji etyk zawodowych, które można próbować wykonać w odniesieniu do specjalistów związanych z problematyką bhp, należy w pierwszej kolejności wymienić zasady etyczne dotyczące inżynierów i techników (aktualne wymagania prawne dotyczące kwalifikacji pracowników służby bhp wymagają zdobycia zawodu technik bhp lub ukończenia specjalności studiów inżynier bhp), a następnie dotyczące innych zawodów (np. higienista przemysłowy, menedżer, audytor systemu zarządzania, konsultant-doradca):

- **inżynier i technik**, którego wytycznymi są „Ogólne zasady etycznego postępowania inżynierów i techników”, przyjęte przez Federację Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych Naczelnej Organizacji Technicznej;
- **inżynier i technik mechanik**, którego wytycznymi są „Zasady Etyki Zawodowej Inżynierów i Techników Mechaników”, zaproponowane przez Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Mechaników Polskich;
- **inżynier i technik bezpieczeństwa i higieny pracy**, którego wytycznymi może być projekt „Kodeksu etyki służby bezpieczeństwa i higieny pracy”, zaproponowany na łamach czasopisma „Atest – Ochrona Pracy”;
- **inspektor pracy**, którego wytycznymi postępowania może być „Etyka inspektora pracy”, zaproponowana przez E. Zajacą na łamach czasopisma „Inspektor Pracy”;
- **higienista przemysłowy**, którego wytycznymi może być przyjęty przez organizacje higienistów przemysłowych w USA „Kodeks etyczny higienisty przemysłowego”;
- **menedżer**, którego wytycznymi postępowania może być „Kodeks Etyki Menedżera”, przyjęty przez Stowarzyszenie Menedżerów w Polsce (SMWP);
- **audytor systemu zarządzania**, którego kompetencje i zasady etyczne określa polska norma PN-EN ISO 19011 „Wytyczne dotyczące audytowania systemów zarządzania jakością i/lub zarządzania środowiskowego”, przyjęta przez Polski Komitet Normalizacyjny;
- **konsultant (doradca)**, którego kompetencje i zasady etyczne określają kodeksy etyki zawodowej stowarzyszeń i towarzystw doradczych i konsultingowych, np. „Wytyczne ślubowania konsultantów”, przyjęte przez Stowarzyszenie Konsultantów Rozwoju Organizacyjnego oraz „Kodeks Etyczny Niezależnego Konsultanta”, zaproponowany przez Stowarzyszenie Inżynierów Doradców i Rzeczoznawców.

3.2. Ogólne zasady etyczne inżynierów i techników

Inżynierowie i technicy swoją pracą wpływają na jakość życia i zaspokajania rosnących potrzeb społeczeństwa. Konieczne jest, aby postępowali etycznie, zasługując na zaufanie i szacunek kolegów, podwładnych i przełożonych, podtrzymując chlubne tradycje zawodowe i przyczyniając się do wszechstronnego rozwoju Ojczyzny. Nauka, wiedza i praktyka powinny służyć dobru, zdrowiu i szczęściu

każdego człowieka. Wszelkie planowanie, działanie i tworzenie powodujące zgubę ludzką, zagładę, cierpienie fizyczne i moralne jest działalnością nieetyczną, zasługującą na bezwzględne i powszechne potępienie [17].

Inżynier powinien utrzymywać swoje kwalifikacje na najwyższym poziomie, mając na względzie zapewnienie doskonałości zgodnie z tym, co jest uważane za dobrą praktykę w zawodzie i szacunek dla prawa kraju, w którym pracuje. Jego zawodowa rzetelność i intelektualna uczciwość powinny być gwarancją bezstronności sporządzanych analiz, ocen i wynikających z nich decyzji [1].

Ogólne zasady etyczne dla wszystkich inżynierów i techników wskazuje Federacja Stowarzyszeń Naukowo-Technicznych Naczelnej Organizacji Technicznej (FSNT-NOT). Poszczególne stowarzyszenia naukowo-techniczne mogą rozwinać i ewentualnie uściślić poszczególne zasady etyczne, stosownie do specyfiki swojego zawodu, np. posiadać własne kodeksy szczegółowe – branżowe kodeksy etyczne.

Należy także zapewnić ochronę członków, którzy by znaleźli się w kłopotach z powodu przestrzegania zasad etyki, a ochronę tę powinny zapewnić stowarzyszenia, w oparciu o autorytet Federacji FSNT-NOT jako Organizacji Wyższej Uczciwości [17].

W kodeksach zawodowych można ułożyć konkretną listę zakresu odpowiedzialności specjalistów z zakresu rozmaitych technologii, a zwłaszcza wynikającej z roli projektantów (autorów nowych rozwiązań), którzy odpowiadają m.in. za [1]:

- zapewnienie bezpieczeństwa oferowanych dzieł techniki;
- przewidywanie możliwych skutków ubocznych proponowanych rozwiązań;
- przejawianie dostatecznej troski o śledzenie skutków ubocznych rozwiązań zrealizowanych oraz konsekwencji stosowania tych rozwiązań na wielką skalę;
- bezpośrednie, osobiste, autentyczne angażowanie się we wszystkie stadia realizacji przedsięwzięć technicznych;
- rzetelne informowanie o zagrożeniach;
- stałe uwzględnianie eksperymentalnego charakteru każdego przedsięwzięcia;
- branie pod uwagę przyzwolenia społecznego na tworzenie, wytwarzanie i rozpowszechnianie rozwiązań technicznych;
- gotowość do ponoszenia odpowiedzialności za wyniki podejmowanych przedsięwzięć.

Zgodnie w ustaleniami podjętymi w 1987r. na XXI Kongresie Techników Polskich Federacja FSNT-NOT zaproponowała „Ogólne zasady etycznego postępowania inżynierów i techników”, zgodnie z którymi inżynier i technik powinien kierować się 24 poniższymi zasadami etycznymi, zgrupowanymi w 5 następujących rozdziałach [17]:

I. Zawsze ma świadomość, że:

- Praca zawodowa na każdym stanowisku powinna być służbą społeczną dla wspólnego dobra – jednostki, rodziny, środowiska, Ojczyzny.

- Tworząc dobra materialne i rozwijając naukę pamięta zawsze o współudziale w rozwoju kultury i wartości, dających dobrobyt, szczęście i postęp.

II. W swej pracy:

- Jest uczciwy, pracowity, odpowiedzialny i kieruje się twórczą i zdrową ambicją zawodową.
- Daje swym postępowaniem przykład wysokiej, moralnej i społecznej rangi zawodu, przeciwstawiając się naruszaniu porządku prawnego i społecznego.
- Przeciwwstawia się dostępnymi środkami wadliwym koncepcjom oraz realizacji złych rozwiązań technicznych i błędnych decyzji gospodarczych.
- Swym rzetelnym działaniem stara się o zapewnienie najwyższej jakości produktów i usług, spełniając oczekiwania odbiorcy i użytkownika oraz wprowadzając szeroko pojęte innowacje.
- Nie uchyla się od decyzji trudnych i niepopularnych.
- Swą godność osobistą i zawodową ceni wyżej niż korzyści materialne, przyjmując wynagrodzenie tylko za faktycznie wykonaną pracę.
- Podnosząc stale swe kwalifikacje zawodowe, podejmuje prace odpowiadające jego wiedzy fachowej, doświadczeniu oraz możliwościom.
- Działa zawsze na podstawie rzetelnego rozpoznania technicznego.
- Dbą o rozwój kultury technicznej i humanizacji pracy.

III. W odniesieniu do współpracowników:

- Jest rzecznikiem otwartej postawy w stosunkach koleżeńskich oraz na płaszczyźnie zwierzchnik – podwładny.
- Szanuje osobowość swych współpracowników niezależnie od ich przekonań lub pozycji społecznej oraz stara się w swym zespole o wytworzenie szczerzej, koleżeńskiej współpracy.
- Jest świadomy odpowiedzialności za styl i efekty pracy zarówno własnej, jak swych kolegów, wymagając rzetelnej pracy.
- Dbą o sprawiedliwą ocenę pracy, zwłaszcza swych kolegów i podwładnych, nie wywyższając się i nie przypisując sobie cudzych osiągnięć i zasług.
- Stwarza możliwości i kieruje rozwojem zawodowym swych współpracowników, służąc im radą i doświadczeniem.

IV. W swym środowisku:

- Zachowuje umiar i rzeczowość, przeciwstawiając się rutynie, technokracji i działaniom pozornym.
- Dbą w swym działaniu o zapewnienie bezpieczeństwa i zdrowia obywateli oraz o zachowanie środowiska naturalnego, nie dopuszczając do jego degradacji.

V. W pracy społecznej:

- Bierze udział – w miarę swych możliwości i zainteresowań – w pracy społecznej, szczególnie w swym stowarzyszeniu.

- Podejmując się funkcji społecznej stara się usilnie jak najlepiej wywiązać z przyjętych obowiązków.
- Działa na rzecz popularyzacji techniki i jej osiągnięć.
- Pamięta zawsze, że prezentując poglądy własnej organizacji lub jej ogniwa reprezentuje wspólne stanowisko, a nie swoje indywidualne zdanie.
- Stosuje w pracy społecznej ogólne zasady etyczne.

3.3. Zasady etyczne inżynierów i techników mechaników

Przykładem branżowego kodeksu etycznego są „Zasady Etyki Zawodowej Inżynierów i Techników Mechaników”, przyjęte w 1985r. przez Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Mechaników Polskich (SIMP), jeszcze przed kodeksem opracowanym przez FSNT-NOT.

Zadaniem zawodowym inżyniera i technika mechanika jest, przy współpracy z innymi ludźmi, opanowywać i przekształcać najbliższe otoczenie dla potrzeb społecznych. Obowiązki zawodowe nie mogą jednak przysłonić konieczności rozwoju jego osobowości jako członka rodziny, obywatela, człowieka. Realizując swoje zadania, wymagające nieraz wielkiego wysiłku intelektualnego, powinien znać i oceniać użyteczność owoców swojej pracy dla jednostek oraz dla społeczeństwa, powinien znać, kultywować oraz pomnażać szlachetne i cenne tradycje SIMP, a także wносить te wartości do rozwoju kulturalnego, gospodarczego i społecznego narodu polskiego i kraju – dziś i w przyszłości [30].

Inżynier i technik mechanik powinien z przekonania postępować zgodnie z następującymi 14 zasadami etycznymi [30]:

- Służyć swoją pracą Ojczyźnie i odnosić się z należyтым szacunkiem do spuścizny historycznej, świadczącej o kulturze narodu.
- Dbać o wysoki poziom zawodowej etyki i osobistej moralności.
- W pracy zawodowej zawsze przyjmować jako podstawę działania dobro człowieka i społeczeństwa oraz naturalnego środowiska.
- Dążyć do uzyskania najbardziej ekonomicznych i najnowocześniejszych rozwiązań technicznych, technologicznych i organizacyjnych, a przez to wyników dobrej pracy.
- Budzić zaufanie załóg pracowniczych rzetelną pracą zawodową i postawą obywatelską.
- Współdziałać w popularyzowaniu, zwłaszcza wśród młodzieży, dobrych tradycji zawodu, jego roli i perspektyw rozwoju.
- W stosunku do przełożonych i podwładnych, przy wszelkiego rodzaju orzeczeniach, oświadczeniach i opiniach, posługiwać się zawsze obiektywizmem i prawdą.
- Podejmować przemyślane, śmiało i słuszne decyzje w zakresie swoich obowiązków, tak aby przyczynić się do: zabezpieczenia gospodarności i spraw-

ności zarządzania, zapewnienia wykorzystania polskiej myśli technicznej, podniesienia konkurencyjności własnych wyrobów i twórczej pracy, stosowania racjonalnej gospodarki kadrami technicznymi, zabezpieczenia moralnej i materialnej motywacji pracy.

- Być życzliwym, uczciwym, sprawiedliwym, wiarygodnym i odpowiedzialnym, co przy wysokich kwalifikacjach zawodowych zapewnia wysoki autorytet osobisty.
- Respektować opinię społeczną i krytykę, ażeby móc rzetelnie i odpowiedzialnie wykonywać swoje obowiązki zawodowe, stale doskonalić swoją fachowość, ceniąc swój zawód i efekty wykonywanej pracy.
- Podejmować działania zgodne ze swoimi przekonaniem zawodowymi i występować przeciw temu, co może przynieść szkody społeczne.
- Czerpać korzyści tylko prawnie uznane i należne, jako wynagrodzenie za rzeczywiście wykonaną pracę i swoją twórczość, bez zazdrości cenić zasługi innych osób, sobie przypisywać tylko własne osiągnięcia.
- Szanować swoich kolegów i nigdy nie obniżać wartości ich pracy, uznawać ich uprawnienia zawodowe i dbać o utrzymanie ich godności osobistej.
- Współpraca, solidarność, koleżeństwo – to podstawy, które powinny cechować stosunek inżyniera i technika mechanika do wszystkich współpracowników, powinna go przy tym cechować lojalność wobec przełożonych i sprawiedliwość wobec podwładnych.

Każdy członek SIMP postępujący zgodnie z ww. zasadami etyki musi mieć zapewnioną wszechstronną, pełną i skuteczną ochronę, pomoc i opiekę w przypadku, gdy z powodu stosowania tych zasad znajdzie się w trudnościach osobistych lub społecznych, w konflikcie ze środowiskiem pracy albo z władzami administracyjnymi i państwowymi. Taką opiekę, ochronę i pomoc musi zapewnić SIMP, przy wszechstronnej współpracy z FSNT-NOT.

Wszelkie nieprawidłowości i naruszenia ww. zasad etyki należy rozwiązywać w najbliższym otoczeniu koleżeńskim, a gdy to nie jest możliwe, załatwiać przez prawomocne orzeczenie Sądu Koleżeńkiego SIMP. Sprawy takie powinny być rozpatrywane zgodnie z regulaminem Sądów Koleżeńskich SIMP i podporządkowane dobru członków i środowiska.

3.4. Zasady etyczne inżynierów i techników bezpieczeństwa i higieny pracy

Zgodnie w ustaleniami przyjętymi w 2004r. w wyniku dyskusji na łamach czasopisma „Atest – Ochrona Pracy” [6, 21] przedstawiciele środowiska „behawpówców” zaproponowali projekt „Kodeksu etyki służby bezpieczeństwa i higieny pracy”, zgodnie z którym pracownik odpowiedzialny za sprawy bhp powinien kierować się 24 poniższymi zasadami etycznymi, zgrupowanymi w 5 następujących rozdziałach [21]:

I. Kodeks etyki służby bhp:

Kodeks etyki służby bhp jest adresowany do pracowników wykonujących zadania służby bhp, także w przypadku, gdy są oni przedstawicielami firmy zewnętrznej spoza zakładu pracy lub pracownikami wykonującymi inną pracę, którym powierzono wykonywanie zadań służby bhp obok innych zadań.

W sprawach bezpieczeństwa i ochrony zdrowia zatrudnionych występuje wspólnota interesów pracowników, pracodawców i służby bhp, a w przypadku kolizji najwyższym dobrem jest dobro zatrudnionych – jako słabszej strony w stosunkach pracy.

II. Odpowiedzialność zawodowa:

Pracownik służby bhp powinien:

- W swojej pracy postępować tak, aby nie pozwolić lekceważyć sprawy, której służy i dyskredytować swojej funkcji w oczach załogi i opinii publicznej.
- Wykazywać prawość, rzetelność oraz najwyższy poziom kompetencji zawodowych.
- Stale doskonalić swoje kwalifikacje, także przez samokształcenie.
- Podejmować każdy, także trudny problem, ważny dla stanu warunków pracy, choćby wiązało się to z możliwością negatywnych dla niego skutków ze strony pracodawcy, pracowników lub innych podmiotów.
- Informować rzetelnie pracodawcę o warunkach pracy, stanie zagrożeń w zakładzie pracy i ich ewentualnych skutkach.
- Nie przekraczać kompetencji zawodowych (uprawnień przewidzianych w przepisach).
- Podejmować środki stosowne do stwierdzonych zagrożeń.
- Wykazywać realizm przy formułowaniu propozycji rozwiązań, dotyczących zwłaszcza bezpośredniego zagrożenia dla zdrowia i życia.
- Rzetelnie i bezstronnie doradzać pracodawcy i pracownikom, w przekonaniu, że wspólny wysiłek najlepiej służy osiągnięciu celu.
- Po uzyskaniu informacji o istniejącym zagrożeniu podjąć działania celem jego likwidacji lub ograniczenia.
- Zachować lojalność w stosunku do osób zgłaszających się do niego z problemami dotyczącymi zagrożeń i chronić poufność tych informacji.
- W swoich działaniach dbać o godność służby bhp i jej dobre imię.

III. Wzajemne relacje między pracownikami służby bhp:

Pracownik służby bhp powinien:

- Być lojalnym względem innych pracowników tej służby.
- W miarę swych możliwości dzielić się wiedzą i doświadczeniem z innymi pracownikami służby bhp.
- W przypadku formułowania ofert dotyczących usług bhp i szkoleń bhp zachować reguły uczciwej konkurencji.
- Negatywne uwagi o pracy kolegów, które mogą skutkować utrzymywaniem się zagrożeń, przekazywać w pierwszej kolejności zainteresowanemu.

IV. Służba bhp a zobowiązania społeczne:

Pracownik służby bhp powinien lojalnie, ale w sposób jednoznaczny uprzedzać pracodawcę o możliwych szkodach, w przypadku gdy wykonując swoje zadania otrzyma poważne informacje, że działalność zakładu pracy ma lub może mieć negatywny wpływ na środowisko, konsumentów wyrobów i użytkowników produktów.

V. Ocena przestrzegania kodeksu:

Właściwymi do oceny przestrzegania kodeksu etyki pracowników służby bhp są organizacje samorządowe i stowarzyszenia pracowników służby bhp, np.:

- Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy,
- Polskie Stowarzyszenie Pracowników Służby Bezpieczeństwa i Higieny Pracy,
- Krajowy Związek Inżynierów i Techników Bezpieczeństwa i Higieny Pracy.

4. Etyka zawodowa innych grup zawodowych

4.1. Zasady etyczne inspektora pracy

Propozycje zasad etycznych dotyczących inspektorów pracy zostały sformułowane przez E. Zająca w 1996r. w czasopiśmie „Inspektor Pracy” [27,28,29].

Ze względu na specyfikę pracy etyka zawodowa inspektora pracy obejmuje głównie obszar etyki w czasie kontroli oraz etyki w stosunkach międzyludzkich i służbowych.

Etyka inspektora pracy w czasie kontroli obejmuje 11 następujących zasad [27]:

- Oddawać swoje siły i zdolności służbie PIP o każdej porze i w każdej sytuacji, gdy instytucja tego potrzebuje.
- Nie wdawać się w dyskusje nad słusznością obowiązującego prawa i nie wyrażać w czasie kontroli swych osobistych poglądów w sprawach politycznych lub dotyczących polityki rządu i partii politycznych.
- Niezależnie od ustawowych podstaw inspektor powinien wyłączyć się z kontroli i postępowania, jeżeli mają one związek z zatrudnieniem krewnych lub bliskich inspektora, inspektor nie może orzekać we własnej sprawie.
- Przestrzegać w czasie kontroli tajemnicy państwowej i służbowej oraz tajemnic technologicznych i handlowych zakładu pracy, przestrzegać tajemnicy osób zlecających kontrolę.
- Unikać publicznego demonstrowania swego osobistego stosunku do kierownictwa lub kadry kierowniczej zakładu, skarżącego lub innych osób uczestniczących w kontroli.
- Nie okazywać zażyłości w osobami zatrudnionymi w zakładzie podczas kontroli.
- Być niezawisłym w orzekaniu wykroczeniowym.
- Uważać, aby wypowiedzi i zadawane pytania nie naruszały godności osób

uczestniczących w kontroli lub rozprawie wykroczeniowej.

- Nie wykonywać zajęć i czynności, które uwłaczają godności oraz kolidują z obowiązkami inspektora pracy.
- Nie wykorzystywać stanowiska służbowego do celów prywatnych.
- Poność odpowiedzialność za swoje czynności.

Etyka inspektora pracy w stosunkach międzyludzkich i służbowych obejmuje 9 następujących zasad [28]:

- Być życzliwym, nie odmawiać pomocy koledze, a nawet samemu tę pomoc inicjować.
- Przestrzegać w stosunku do współpracowników zasady uprzejmości, lojalności i koleżeństwa.
- Szanować nestorów pracy.
- W czasie konfliktów pracowniczych wewnątrz instytucji inspektor pracy powinien podjąć starania o polubowne załatwienie sporu, jeśli tylko istota sporu na to pozwala.
- W postępowaniach służbowych nie wolno wykorzystywać swego uprzedzenia do innego inspektora.
- W razie wybrania do pełnienia funkcji społecznej należy ją pełnić z całą starannością, bez wykorzystywania jej do celów prywatnych.
- Okazywać szacunek przełożonym oraz stosować się do wydawanych przez nich poleceń.
- We wszystkich wystąpieniach na zewnątrz i wewnątrz instytucji wykorzystywać drogę służbową.
- Obowiązki opiekuna praktyk pełnić należy z całą starannością.

4.2. Zasady etyczne higienisty przemysłowego

W Stanach Zjednoczonych i Kanadzie obok specjalisty bhp (utożsamianego głównie z bezpieczeństwem pracy) funkcjonuje z powodzeniem na rynku pracy zawód higienista przemysłowy (kojarzony głównie z ochroną zdrowia pracujących). W Polsce działania w promocji tego zawodu zainicjowały m.in. Instytut Medycyny Pracy w Łodzi oraz Instytut Medycyny Pracy i Zdrowia Środowiskowego w Sosnowcu.

Aktualny i ujednoczony „Kodeks etyczny higienisty przemysłowego” opracowany został w 1994r. przez najważniejsze amerykańskie organizacje związane z higieną pracy (opublikowany w pracy zbiorowej „Higiena pracy” [2]):

- Amerykańska Konferencja Rządowych Higienistów Przemysłowych ACGIH,
- Amerykańskie Stowarzyszenie Higienistów Przemysłowych AIHA,
- Amerykański Zarząd Higienistów Przemysłowych ABIH,
- Amerykańska Akademia Higienistów Przemysłowych AAIH.

Kodeks ten zawiera normy etycznego postępowania higienisty przemysłowe-

go w toku wykonywania zawodu i realizacji podstawowej misji, jaką jest ochrona zdrowia i dobrostanu ludzi pracujących oraz ogółu społeczeństwa przed chemicznymi, biologicznymi i fizycznymi zagrożeniami zdrowotnymi w miejscu pracy.

Reguły postępowania etycznego obejmują 6 podstawowych zasad, zgodnie z którymi higienista przemysłowy powinien [2]:

- Wykonywać swój zawód zgodnie z przyjętymi zasadami naukowymi, świadomy tego, że życie, zdrowie i dobrostan ludzi może zależeć od jego decyzji zawodowej oraz że jego obowiązkiem jest chronić zdrowie i dobrostan ludzi.
- Informować zainteresowanych, opierając się na faktach, o zagrożeniu zdrowia oraz o środkach zaradczych, niezbędnych do uniknięcia ujemnych skutków zdrowotnych.
- Zachowywać jako poufne dane osobowe oraz informacje dotyczące zakładu pracy, uzyskane w toku wykonywania obowiązków zawodowych, z wyjątkiem sytuacji, w których przepisy prawne wymagają ich ujawnienia lub gdy w grę wchodzi kwestia życia i zdrowia ludzi.
- Unikać okoliczności wymagających kompromisu w kwestiach oceny zawodowej oraz sytuacji konfliktowych.
- Wykonywać obowiązki jedynie w granicach własnych kompetencji.
- Postępować z pełną odpowiedzialnością zawodową, dążąc do zachowania integralności zawodu higienisty.

W Polsce działają m.in. następujące organizacje zawodowe skupiające specjalistów z dziedziny ochrony zdrowia w środowisku pracy (lekarze i higieniści):

- Polskie Towarzystwo Medycyny Pracy (PTMP),
- Polskie Towarzystwo Higienistów Przemysłowych (PTHP),
- Stowarzyszenie Higienistów Pracy (SHP).

4.3. Kompetencje i zasady etyczne menedżera

Propozycja zasad etyczno-zawodowych w środowisku kadry zarządzającej została sformułowana przez Stowarzyszenie Menedżerów w Polsce w 2002r.

Normy etyczno-zawodowe menedżera obejmują 18 zasad sformułowanych w 4 obszarach problemowych [11]:

Zasady ogólne:

- Menedżer w swojej działalności zawodowej dąży do osiągnięcia możliwie najlepszych rezultatów, pozostając w zgodzie z obowiązującymi normami prawnymi, etycznymi i obyczajowymi.
- Działania menedżera cechuje poszanowanie praw i interesów klientów oraz adresatów swoich działań.
- Menedżer zachowuje równowagę pomiędzy życiem zawodowym i osobistym – własnym oraz kierowanego przez niego zespołu pracowników.
- Działania menedżera pozostają w zgodzie z zasadami zrównoważonego

rozwoju oraz uwzględniają interesy środowiska, w którym funkcjonuje firma.

- Postępowaniem menedżera w codziennym spełnianiu funkcji zarządczych kierują następujące zasady: oparcie funkcjonowania organizacji na najlepszej dostępnej wiedzy, rzetelność i uczciwość w wykonywaniu powierzonych zadań, obiektywizm w relacjach pracowniczych, konsekwencja w definiowaniu i rozliczaniu zadań powierzonych podległym pracownikom/komórkom organizacyjnym, zachowanie poufności.
- W swojej działalności menedżer rozdziela sferę aktywności zawodowej od publicznej i politycznej.

Relacje wewnątrz organizacji:

- Menedżer dobiera i ocenia współpracowników zgodnie z obiektywnymi kryteriami opartymi na kompetencjach.
- Menedżer jasno definiuje cele i zadania oraz konsekwentnie rozlicza z ich realizacji podległy mu zespół.
- Menedżer jest zorientowany na stały i harmonijny rozwój własnej osobowości oraz kierowanych przez siebie współpracowników.
- Menedżer dba o to, aby jego codzienna postawa była dla współpracowników wzorem do naśladowania.
- Menedżera cechuje lojalność i rzetelność w stosunkach z przełożonymi oraz konsekwentne dążenie do realizacji wytyczonych celów.
- Wszelkie sytuacje rodzące wątpliwości lub różnice zdań menedżer wyjaśnia i rozstrzyga w sposób konstruktywny, unikając zbędnych konfliktów.

Relacje z otoczeniem zewnętrznym:

- Przestrzeganie prawa stanowi najwyższy priorytet w postępowaniu menedżera.
- Menedżer zapewnia najwyższy poziom obsługi klientów.
- Mając na uwadze dobro klienta menedżer dba o respektowanie jego praw i interesów.
- Menedżer przestrzega zasad etyczno-zawodowych określonych w niniejszym kodeksie, pamiętając, że zawsze reprezentuje swoje środowisko zawodowe.

Zasady uczciwej konkurencji:

- W swojej działalności zawodowej menedżer kieruje się zasadami uczciwej konkurencji, przestrzega obowiązujących norm i dobrych obyczajów.
- Za nieetyczne uważa się wykorzystywanie wpływów wynikających z działalności publicznej na rzecz prowadzonej działalności gospodarczej.

4.4. Kompetencje i zasady etyczne audytora systemu zarządzania

Podstawowe wymagania dotyczące audytów i audytorów systemów zarządzania zostały zawarte w polskiej normie PN-EN ISO 19011:2003 „Wytyczne dotyczące audytowania systemów zarządzania jakością i/lub zarządzania środowiskowego”.

Przykładowe wytyczne dotyczące audytów i audytorów w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy zawierają m.in. polskie normy nt. systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, np. PN-N-18001:2004 [19] i PN-N-18004:2001 [20], oraz inne specjalistyczne publikacje, np. Krause M. [13,14].

Trzy podstawowe zasady dotyczące kompetencji audytorów to postępowanie etyczne, rzetelna prezentacja i należyta staranność zawodowa [18]:

- postępowanie etyczne – zaufanie, rzetelność, poufność i rozwaga są istotne dla audytowania oraz stanowią podstawę etyczną profesjonalizmu,
- rzetelna prezentacja – obowiązek przedstawiania spraw dokładnie i zgodnie z prawdą,
- należyta staranność zawodowa – odpowiednia do ważności zadań i zaufania klienta,
- niezależność – postawa bezstronności audytu i obiektywności wniosków z audytu,
- podejście oparte na dowodach – zastosowanie racjonalnych metod umożliwi uzyskiwanie wiarygodnych i odtwarzalnych wniosków z audytu.

Podstawową zasadą audytowania jest wymaganie, aby audytorzy mieli odpowiednie kompetencje. Audytorzy powinni wykazywać staranność odpowiednią do ważności zadań, jakie wykonują, oraz zaufania, jakie mają do nich klienci audytu i inne zainteresowane strony.

Ważnym wymaganiem jest kryterium, aby audytorzy byli niezależni od działalności poddanej audytowi oraz wolni od uprzedzeń i konfliktu interesów. Audytorzy zachowują obiektywizm podczas całego procesu audytu, aby zapewnić, że ustalenia i wnioski z audytu są oparte wyłącznie na dowodach z audytu.

Zaufanie do procesu audytu i jego wiarygodność zależą w dużej mierze od kompetencji audytorów, które dotyczą głównie wiedzy i umiejętności oraz cech osobowości. Audytorzy uzyskują wymagany poziom wiedzy i umiejętności przez odpowiednie wykształcenie, doświadczenie w pracy, szkolenie audytorskie i doświadczenie w audytowaniu.

Audytorzy powinni utrzymywać i doskonalić swoje kompetencje przez ciągły rozwój zawodowy i regularne uczestnictwo w audytach, można to osiągnąć głównie poprzez dodatkowe doświadczenie w pracy, szkolenie, indywidualne doksztalcanie się, prowadzenie szkoleń, udział w spotkaniach, seminariach i konferencjach.

Wymagania dotyczące cech osobowości audytorów zalecają, aby audytor był m.in. [18]:

- etyczny – prawy, prawdomówny, szczery, uczciwy, rozważny;
- otwarty – chętny do rozważenia alternatywnych pomysłów lub punktów widzenia;
- dyplomatyczny – taktowny w postępowaniu z ludźmi;
- spostrzegawczy – aktywnie uświadamiający sobie fizyczne warunki otoczenia i działania;

- percepcyjny – z natury świadomy sytuacji i zdolny do jej zrozumienia;
- elastyczny – przystosowujący się łatwo do różnych sytuacji;
- wytrwały – ciągle ukierunkowany na osiągnięcie celów;
- zdecydowany – wyciągający w porę wnioski logicznie uzasadnione i oparte na analizie;
- niezależny – działający i funkcjonujący bezstronnie, a jednocześnie skutecznie współdziałający z innymi.

4.5. Kompetencje i zasady etyczne konsultanta (doradcy)

Przykładowe wymagania dotyczące kompetencji i zasad etycznych konsultantów (doradców) zawierają m.in. następujące publikacje: Chrościcki Z. [3], Stecki L. [23], Zbiegień-Maciąg L. [31], Encyklopedia PWN [26].

Przykładowe wytyczne dotyczące konsultingu (doradztwa) w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy zawierają m.in. polskie normy nt. systemów zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy, np. PN-N-18001:2004 [19] i PN-N-18004:2001 [20], oraz inne specjalistyczne publikacje, np. Krause M. [15,16].

Trzy „złote” reguły etycznego postępowania w biznesie to: bądź uczciwy, nie kłam, bądź odpowiedzialny (rzetelny, terminowy, punktualny) [31].

Większość kodeksów postępowania obejmuje trzy podstawowe obszary działania konsultanta, które obejmują: pełnione role i postawy, stosunki ze zleceniodawcą, sposób zbierania danych, formułowania opinii oraz wykonywanie ekspertyz i projektów [3].

Odmianą popularnych usług doradczych jest tzw. konsulting wewnętrzny, w którym jednostka konsultingowa należy do struktury organizacyjno-prawnej podmiotu zlecającego, co powoduje stosunek zależności, a czasami nawet podporządkowania konsultanta. Dlatego w tym przypadku często nie jest spełniona reguła pełnej niezależności, która stanowi jedną z podstawowych zasad etycznych dotyczących konsultingu [3, 23].

Etyczne reguły prowadzenia usług doradczych obligują jednostkę konsultingową do prezentowania podmiotowi zlecającemu pełnych i pewnych wyników jej badań i ocen. Podstawową zasadą i obowiązkiem jednostki konsultingowej jest zachowanie tajemnicy oraz nieujawnianie żadnych informacji uzyskanych od klienta i zdobytych podczas prowadzenia zleconych badań, analiz i wniosków [23, 26].

Do podstawowych sytuacji nieetycznych w pracy konsultanta można zaliczyć przede wszystkim: nierzetelność i nielojalność wobec zleceniodawcy, niedyskrecję w odniesieniu do informacji, brak obiektywizmu w ocenie zjawisk i sytuacji [3].

Konsultant powinien przestrzegać trzech elementarnych reguł etycznych: nie może być pracownikiem firmy klienta zlecającego usługę, nie może być w jakikolwiek sposób uzależniony od klienta, musi zachować bezstronność swoich opinii i wniosków [26].

Podstawowe zasady etyczne, jakimi powinien kierować się konsultant, to m.in. [31]:

- Konsultant w swoim działaniu powinien bezwzględnie przestrzegać naczelnej zasady „interes klienta przede wszystkim”.
- Na etapie nawiązywania współpracy z klientem wymaga się od konsultanta zachowania realizmu i obiektywizmu w przedstawianiu swojej wiedzy i możliwości.
- Konsultant nie powinien przyjąć zlecenia, jeśli nie ma specjalistycznej wiedzy niezbędnej do jego wykonania i jeśli nie ma pewności co do terminowej realizacji zlecenia.
- W interesie klienta konsultant przedstawia mu jak najbardziej aktualny i obiektywny, a nie pożądaný przez niego obraz sytuacji.
- Konsultant jest zobowiązany zachować niezależność opinii, powinien zapewnić sobie możliwość odstąpienia od umowy, jeśli zaistniałyby ważne powody utrudniające mu zachowanie niezależności.
- Konsultant jest zobowiązany zachować poufność wszelkich informacji, nie może ich w żadnym przypadku wykorzystywać we własnym interesie bez zgody klienta.

Niezależny inżynier konsultant jest to wysoko wykwalifikowany inżynier prowadzący prywatną praktykę, sam lub z innymi inżynierami, zatrudniając personel do pomocy w wykonywaniu jego obowiązków. Działa na własny rachunek i własną odpowiedzialność, nie jest związany z działalnością handlową lub wykonawczą, nie jest zatrudniony w instytucjach państwowych lub innych, dotowanych z budżetu państwa albo gminy. Niezależny inżynier konsultant przestrzega zasad kodeksu etycznego, obejmującego wskazówki dotyczące etyki zawodowej, niezależności i kompetencji [10].

Większość renomowanych stowarzyszeń konsultingowych (doradczych) opracowała własny projekt kodeksu postępowania dostosowanego do specyfiki pracy, różniący się swoim zakresem i szczegółowością.

Przykładem zawodowego kodeksu konsultantów (np. dla potrzeb rzeczoznawców do spraw bezpieczeństwa i higieny pracy) jest „Kodeks Etyczny Niezależnego Konsultanta”, przyjęty przez Stowarzyszenie Inżynierów Doradców i Rzeczoznawców (SIDiR), zgodnie z którymi konsultant (doradca) powinien kierować się 16 poniższymi zasadami etycznymi, zgrupowanymi w 6 następujących rozdziałach [10]:

I. Odpowiedzialność wobec społeczeństwa i zawodu konsultanta:

- Traktować zawód inżyniera z pełną odpowiedzialnością.
- Poszukiwać rozwiązań zgodnych z zasadami zrównoważonego rozwoju.
- Zawsze podtrzymywać godność, pozycję i reputację swojego zawodu.

II. Kompetencje:

- Utrzymywać swoją wiedzę i umiejętności na poziomie odpowiadającym aktualnemu stanowi w dziedzinie techniki, prawa i zarządzania oraz stosować

należyte umiejętności, troskę i pilność w wykonywaniu swoich usług dla klientów.

- Powstrzymać się od wykonywania jakichkolwiek usług, jeżeli nie jest do ich wykonywania kompetentny.

III. Prawość:

- Zawsze działać w legalnym interesie swojego klienta i wykonywać swoje usługi zawodowe w pełni i z oddaniem.

IV. Bezstronność:

- Być bezstronnym, wydając swoją zawodową poradę, osąd czy decyzję.
- Informować swojego klienta o każdym konflikcie, który mógłby zaistnieć przy pełnieniu jego misji.
- Nie akceptować wynagrodzenia, które wpływa ujemnie na jego niezależny osąd.

V. Uczciwość wobec innych inżynierów konsultantów:

- Popierać ideę „wyboru konsultanta według kwalifikacji”.
- Ani przez niedbalstwo, ani celowo nie robić niczego, co mogłoby naruszyć reputację lub interes innych.
- Ani pośrednio, ani bezpośrednio nie usiłować zająć miejsca innego inżyniera konsultanta, który został już zaangażowany do wykonania określonej pracy.
- Nie przejmować pracy innego inżyniera konsultanta przed uprzedzeniem go i nie będąc poinformowanym przez klienta na piśmie o zakończeniu poprzedniego angażu do tej pracy.
- Będąc poproszonym o przejrzanie pracy innego inżyniera konsultanta postępować zgodnie z właściwym zawodowym zachowaniem się i kurtuazją.

VI. Korupcja:

- Ani nie oferować, ani nie akceptować jakiegokolwiek rodzaju zapłaty, której, w postrzeganiu innych lub faktycznie, jest celem: wpłynąć na proces wyboru lub wynagrodzenie inżynierów konsultantów i/lub ich klientów albo oddziaływać na niezależny osąd inżyniera konsultanta.
- W pełni współpracować z każdym legalnie utworzonym ciałem śledczym, które bada administrację jakiegokolwiek kontraktu na usługi lub budowę.

Innym przykładem zasad etycznych dotyczących konsultingu (np. dla potrzeb bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracujących) mogą być opracowane w USA „Wytyczne ślubowania konsultantów”, przyjęte przez Stowarzyszenie Konsultantów Rozwoju Organizacyjnego” (opublikowane w poradniku „Konsulting w zarządzaniu” [3]), zgodnie z którymi konsultant (doradca) powinien kierować się 17 poniższymi zasadami etycznymi, zgrupowanymi w 5 osobnych rozdziałach.

Jako profesjonalny konsultant zobowiązuję się do postępowania zgodnie z wytycznymi etyki zawodowej konsultanta i jestem świadomy, że swoim postępowaniem ponoszę [3]:

I. Odpowiedzialność za:

- Działania zgodne z prawdą i szczerością wobec samego siebie.
- Doskonalenie własnej wiedzy i umiejętności.
- Poszukiwanie rozwiązań godzących potrzeby własne z potrzebami innych.
- Zgodność własnych interesów zawodowych z interesami i korzyściami klientów.

II. Odpowiedzialność za rozwój zawodowy:

- Starania, aby wyniki konsultacji były prawidłowe i właściwie wykorzystane dla poprawy istniejącej sytuacji klienta.
- Świadczenie usług w granicach posiadanych kompetencji, kultury i doświadczenia.
- Konsultowanie się z ludźmi znającymi tajniki kultury i środowiska, w którym konsultant podjął działania.

III. Odpowiedzialność wobec klientów:

- Działania na rzecz korzyści długoterminowych i rozwoju systemów organizacji klienta, nawet wówczas, gdy praca ma charakter krótkoterminowy.
- Zawieranie kontraktów i opracowywanie programów prac na zasadach pełnej odpowiedzialności i szczerości.
- Konstrukttywne rozwiązywanie konfliktów, unikając przy tym tworzenia konfliktów interesów.
- Zachowywanie poufności kontraktów oraz związanych z nimi informacji.
- Przestrzeganie zgodności treści wystąpień publicznych konsultanta z tym, co głosi w ofertach i promocji firmy.

IV. Odpowiedzialność zawodowa:

- Przyczyniać się do stałego rozwoju zawodu konsultanta z korzyścią dla siebie i innych profesjonalistów.
- Współpracować z innymi konsultantami, aby było wiadome, że pracujemy wspólnie zgodnie z naszymi ideami.
- Aktywnie pracować i przestrzegać zasad etyki zawodu konsultanta, a obserwowane działania negatywne eliminować i minimalizować.

V. Odpowiedzialność społeczna:

- Być świadomym, że działalność konsultanta może wpływać na zmianę sposobu życia osób będących w obszarze jego wpływów.
- Szanować cudze poglądy i wartości kulturowe, pamiętając, że jest to system wzajemnie się uzupełniający.

LITERATURA

- [1] Bortkiewicz P.: *Etyka w pracy inżyniera*. Stowarzyszenie Inżynierów i Techników Mechaników Polskich, Poznań, 4 czerwca 2003r., <http://www.simp.pl/gsk.htm>, luty 2006r.
- [2] Buchan R.M.: *Higiena pracy – wprowadzenie*. [w:] *Higiena pracy*, praca zbiorowa pod redakcją J. Indulskiego, Instytut Medycyny Pracy, Łódź 1999.
- [3] Chrościcki Z.: *Konsulting w zarządzaniu*. Polska Fundacja Promocji Kadr, Warszawa 1997.

- [4] Chryssides G.D., Kaler J.H.: *Wprowadzenie do etyki biznesu*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1999.
- [5] *Czy behapowcom potrzebny jest kodeks etyczny*. „Atest – Ochrona Pracy”, nr 1, str. 20. SIGMA-NOT, Warszawa 2004.
- [6] *Czy behapowcy potrzebują kodeksu etyki*. „Atest – Ochrona Pracy” nr 2, str. 4-7. SIGMA-NOT, Warszawa 2004.
- [7] *Dobre obyczaje w nauce – zbiór zasad i wytycznych*. III wyd., Komitet Etyki w Nauce Polskiej Akademii Nauk, Warszawa 2001.
- [8] Gasparski W., Lewicka-Strzałecka A. (red.): *Etyka biznesu jako przedmiot nauczania*. Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania im. L. Koźmińskiego, Warszawa 2001.
- [9] Kietliński K., Reyes V., Oleksyn T.: *Etyka w biznesie i zarządzaniu*. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005.
- [10] *Kodeks etyczny niezależnego konsultanta*. Stowarzyszenie Inżynierów Doradców i Rzeczoznawców, <http://www.sidir.pl>, luty 2006r.
- [11] *Kodeks etyki menedżera*. Stowarzyszenie Menedżerów w Polsce, <http://www.smdp.org/>, kwiecień 2006r.
- [12] *Kodeks etyki lekarskiej*. Naczelna Izba Lekarska, <http://www.nil.org.pl>, luty 2006r.
- [13] Krause M.: *Audit i audytorzy systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy – podstawowe pojęcia i wytyczne*. „Praca – Zdrowie – Bezpieczeństwo”, nr 2 (192), str. 13-16. SITPH, Katowice 2004.
- [14] Krause M.: *Audit i audytorzy systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy – przegląd metod badawczych*. „Praca – Zdrowie – Bezpieczeństwo”, nr 3 (193), str. 23-27. SITPH, Katowice 2004.
- [15] Krause M.: *Profesjonalny konsulting w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – podstawowe pojęcia i wytyczne*. „Praca – Zdrowie – Bezpieczeństwo”, nr 4, str. 9-13. SITPH, Katowice 2004.
- [16] Krause M.: *Profesjonalny konsulting w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy – wymagania i analiza rynku*. „Praca – Zdrowie – Bezpieczeństwo”, nr 3 (197), str. 4-8. SITPH, Katowice 2005.
- [17] *Ogólne zasady etycznego postępowania inżynierów i techników*. XXI Kongres Techników Polskich, FSNT-NOT, Gdańsk, 23-25 kwietnia 1987r.
- [18] PN-EN ISO 19011:2003. *Wytyczne dotyczące auditowania systemów zarządzania jakością i/lub zarządzania środowiskowego*.
- [19] PN-N-18001:2004. *Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wymagania*.
- [20] PN-N-18004:2001. *Systemy zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Wytyczne*.
- [21] *Projekt kodeksu etyki służby bhp*. „Atest – Ochrona Pracy”, nr 5, str. 27. SIGMA-NOT, Warszawa 2004.
- [22] Sarna P.: *Kultura zawodu*. Wydawnictwo eMPI2, Poznań 2004.
- [23] Stecki L.: *Consulting*. Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa, Toruń 1997.
- [24] Sułek M., Świniarski J.: *Etyka jako filozofia dobrego działania zawodowego*. Dom Wydawniczy Bellona, Warszawa 2001.
- [25] Ustawa z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy. Dz.U.98.214.94 z późn. zm.
- [26] *WIEM Encyklopedia PWN*, <http://wiem.onet.pl>, luty 2006r.
- [27] Zając E.: *Etyka w czasie kontroli*. „Inspektor Pracy”, nr 9, str. 23-24. GIP, Warszawa 1996.
- [28] Zając E.: *Etyka w stosunkach międzyludzkich i służbowych*. „Inspektor Pracy”, nr 1, str. 37-38. GIP, Warszawa 1996.
- [29] Zając E.: *Wprowadzenie do etyki inspektora pracy*. „Inspektor Pracy” nr 7-8, str. 42-43. GIP, Warszawa 1996.
- [30] *Zasady etyki zawodowej inżynierów i techników mechaników*. Sekcja Chłodnictwa i Klimatyzacji SIMP, http://chik.pl/zasady_etyki.htm, luty 2006r.
- [31] Zbiegień-Maciąg L.: *Etyka w zarządzaniu*. Centrum Edukacji Menedżera, Warszawa 1997.

