

Tomasz CZAKON
Uniwersytet Śląski
Wydział Nauk Społecznych
Instytut Filozofii

KODEKSY ETYCZNE FIRM JAKO NARZĘDZIE BUDOWY INSTYTUCJI TOTALNEJ

Streszczenie. Wiele firm ma kodeksy etyczne. Traktowane są one często przez kierownictwa firm i przez otoczenie jako przejaw etycznego działania. Postanowiłem sprawdzić, czy tak jest rzeczywiście. W tym celu przeanalizowałem 49 kodeksów. Wnioski nie są jednak optymistyczne, gdyż przeanalizowane kodeksy nie spełniają norm etyczności. Z punktu widzenia obecności praw pracowniczych kodeksy etyczne są autorytarne i restrykcyjne, a czasem bywają paternalistyczne¹. Część obecnych w kodeksach etycznych norm może zostać uznana za narzędzie budowy instytucji totalnej – w sensie Goffmanowskim.

Słowa kluczowe: etyka, etyka społeczna, instytucje totalne, kodeksy etyczne firm

CORPORATE CODES OF ETHICS AS A TOOL FOR THE CONSTRUCTION OF A TOTAL INSTITUTION

Summary. Many companies have codes of ethics. They are often treated by the management of these companies and by the business environment as a manifestation of ethical action. I decided to check if this is indeed. For this purpose I analyzed 49 codes. The conclusions are not optimistic – analysed codes do not comply with the ethical standards. From the point of view of the presence of workers' rights corporate codes of ethics are authoritarian and restrictive, and sometimes they are paternalistic. Part of the standards in corporate codes of ethics can even be considered as a tool for construction of a total institution – in the Goffman's meaning.

Keywords: ethics, social ethics, total institution, corporate codes of ethics

¹ Patrz: Czakon T.: Między paternalizmem a restrykcyjnością. Prawa pracownicze w kodeksach etycznych firm. Dom Wydawniczy DUET, Toruń 2013.

1. Ważniejsze oczekiwania kierowane wobec kodeksów etycznych firm

Kodeksy etyczne firm są faktem wywołującym liczne kontrowersje; dotyczą one sensu ich istnienia, roli, sposobu tworzenia, treści i struktury. Jednak ma je coraz większa liczba firm. Zdaniem ich twórców, a także etyków pełnią i powinny pełnić różne szlachetne funkcje, w szczególności powinny być narzędziem przeciwdziałania deficytom etycznym w działalności gospodarczej.

Kodeksy etyczne firm są zbiorami opisów sytuacji, sposobów postępowania, nakazów, zakazów, zasad technicznych, organizacyjnych, moralnych określających pożądane zachowania w firmie oraz zachowania firmy wobec wewnętrznych oraz zewnętrznych interesariuszy. Etycy wobec kodeksów etycznych firm kierują liczne oczekiwania². Jedno z ważniejszych dotyczy sposobu ich tworzenia. To, w jaki sposób tworzony jest kodeks, pozwala określić, czy i w jakim stopniu może stać się skutecznym regulatorem zachowań w firmie. Zdaniem Mirosławy Rybak kodeksy etyczne powinny być rezultatem dyskusji z udziałem osób, których dotyczą; nie powinny być narzucone; wprowadzenie kodeksu powinno się wiązać z odpowiednimi szkoleniami załogi³. Z kolei Bożena Klimczak, podejmując problem użyteczności kodeksów, widzi ją w następujących dziedzinach: informowania interesariuszy (w tym pracowników) o tym, czego mogą oczekiwać od firm; formowania wartości, do których należy aspirować, w tym nad społecznymi zobowiązaniami firm; rozwijania poziomu moralnego pracowników oraz budowy etosu firm⁴. Zdaniem

² Pragnę wskazać kilka najciekawszych opracowań: Dylus A.: Erozja standardów etycznych w biznesie, [w:] Mariański J. (red.): Kondycja moralna społeczeństwa polskiego. WAM, Polska Akademia Nauk Komitet Socjologii, Kraków 2002, s. 271-303; Filek J.: Firmy zagraniczne na polskim rynku – szkic do analizy kulturowo-etycznej, [w:] Etyka biznesu w działaniu. Doświadczenia i perspektywy. PWN, Warszawa 2001, s. 220-232; Gardawski J.: Polski dialog społeczny w perspektywie teorii europejskich, [w:] Polskie bieguny. Społeczeństwo w czasach kryzysu, Instytut Studiów Politycznych PAN, Oficyna Naukowa, Warszawa 2013, s. 204-238; Kolarska-Bobińska L., Pucek O.: Polski kapitalizm po piętnastu latach – społeczna ocena funkcjonowania systemu gospodarczego, [w:] Kolarska-Bobińska L. (red.): Świadomość ekonomiczna społeczeństwa i wizerunek biznesu. Warszawa 2004, s. 11-35; Kożusznik B.: Podmiotowość zespołu pracowniczego w organizacji. Uniwersytet Śląski, Katowice 1996; Lewicka-Strzałecka A.: Etyczne standardy firm i pracowników, Instytut Filozofii i Socjologii PAN, Warszawa 1999; Mariański J.: Etos pracy – rozpad i szanse rekonstrukcji, [w:] Praca nad pracą. Kongres pracy we Wrocławiu, Wrocław 1996; Gardawski J. (red.): Polacy pracujący a kryzys fordyzmu. Scholar, Warszawa 2009; Rybak M.: Etyka menedżera – społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa. PWN, Warszawa 2004; Sennett R.: Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie. Warszawa 2006; Stocki R., Prokopowicz P., Żmuda G.: Pełna partycypacja w zarządzaniu. Tajemnica sukcesu największych eksperymentów menedżerskich świata. Wolters Kluwer biznes, Kraków 2008; Swadźba U.: Wartości – pracy, rodziny i religii – ciągłość i zmiana. Socjologiczne studium społeczności śląskich. Uniwersytet Śląski, Katowice 2012; Walczak-Duraj D.: Procesy przewartościowania pracy – główne uwarunkowania i tendencje, [w:] Walczak-Duraj D. (red.): Przemiany pracy, postaw i ról zawodowych. Uniwersytet Łódzki, Łódź 2011, s. 29-51; Wratny J.: Partycypacja pracownicza w zarządzaniu i jej etyczne uzasadnienie, [w:] Dietl J., Gasparski W. (red.): Etyka biznesu. PWN, Warszawa 1999, s. 230-245.

³ Rybak M.: op.cit., s. 140.

⁴ Klimczak B.: Etyka gospodarcza. Akademia Ekonomiczna, Wrocław 1999, s. 76.

Mirosławy Rybak kodeksy etyczne firm są ważne dla pracowników, ponieważ określają jednakowe standardy, co pozwala na równe traktowanie, określają także to, co jest zakazane, a co jest dopuszczalne. Z kolei określając procedury postępowania, minimalizują niepewność odnoszącą się do właściwych sposobów postępowania, w ten sposób sprzyjają tym, którzy przestrzegając reguł, narażają się innym⁵.

Oczekiwania wobec kodeksów etycznych firm przedstawiają nie tylko etycy, lecz także politycy oraz reprezentanci kręgów gospodarczych, politycy oraz sami twórcy kodeksów. W szczególności politycy, odwołując się do współczesnej wrażliwości etycznej, przyjmują liczne konwencje regulujące prawa człowieka oraz prawa pracownicze, powołują również organizacje o różnym zasięgu, stojące na straży przestrzegania tych praw, takie jak Międzynarodowa Organizacja Pracy. Trudno w krótkim tekście nawet zasygnalizować te dokumenty oraz zapisane w nich prawa i obowiązki pracowników. Przypomnę tylko *Global Compact*, jako dokument syntezujący liczne dokumenty mające regulować etyczne zachowania w działalności gospodarczej. Dokument ten został przedstawiony przez Sekretarza Generalnego ONZ Kofi Annana 31 stycznia 1999 roku. Źródłem zasad w nim zawartych są normy obecne w *Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka*, normy określone przez MOP oraz ustalenia *Szczytu Ziemi* odbytego w Rio de Janeiro. Pierwotnie dokument zawierał dziewięć zasad, w 2004 roku dodano dziesiątą. Składa się on z czterech części poświęconych: prawom człowieka (zasady 1. i 2.), standardom pracy (zasady 3. – 6.), środowisku naturalnemu (zasady 7. – 9.), przeciwdziałaniu korupcji (zasada 10.)⁶.

Również w samych kodeksach firm znajdują się liczne deklaracje uzasadniające wyjątkową rolę kodeksów⁷.

2. Instytucje totalne

Dla Ervinga Goffmana instytucje totalne są zamkniętymi światami, miejscami odosobnienia. Przy tym o izolacji decydują, nie tyle mury lub inne mechaniczne bariery, ile uznane reguły postępowania odcinające uczestników takich instytucji od świata. Przykładami instytucji totalnych są dla niego więzienia, klasztory, internaty, sierocińce, domy opieki. Jego zdaniem „(i)instytucje totalne różnią się między sobą stopniem intensywności występowania poszczególnych cech w tej rodzinie właściwości”⁸. Chętnie korzystam z tej uwagi, aby z jego propozycji oraz przedstawianych interpretacji wybrać takie ujęcie instytucji

⁵ Rybak M.: op.cit., s. 140.

⁶ Global Compact Network. Poland, www.globalcompact.org.pl/, dostęp 02.03.2015.

⁷ Czakon T.: op.cit., s. 5.

⁸ Goffman E.: Instytucje totalne. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2011, s. 15.

totalnej, które, także poza wymienionymi wcześniej przykładami, w innych (w założeniu), bardziej otwartych instytucjach pozwoli zauważyć pewne elementy o charakterze totalnym. Taką bardziej uniwersalną interpretację propozycji Goffmana przedstawia Elżbieta Tarkowska. Jej zdaniem instytucje totalne w ujęciu Goffmana charakteryzują się dwoma kompleksami czynników sprzyjających konformizmowi, jako najważniejszemu elementowi instytucji totalnej. Są to: formalizacja i rozbudowany system kontroli oraz całościowe oddziaływanie na życie jednostek. „Stopień podporządkowania jednostek takiej instytucji, pisze E. Tarkowska, zasięg jej kontroli są szczególnie wysokie – właśnie totalne; sfera prywatności, swobodnych decyzji i zachowań, sfera wolności ograniczona jest do minimum”⁹.

W kodeksach etycznych firm można znaleźć wiele przykładów, które mogą być odczytane jako budowa narzędzi służących maksymalizowaniu podporządkowania pracowników instytucji przez maksymalizowanie kontroli w pracy oraz zacieranie granic między pracą a życiem prywatnym. W ten sposób może być odczytane samo istnienie kodeksu jako (kolejnego) narzędzia regulowania zachowań, do tego narzędzia niezwykle trudnego do zakwestionowania, bo kto chciałby sprzeciwić się temu, co z założenia jest (powinno być) szlachetne? Taki totalizujący charakter mogą mieć liczne inne elementy składowe samych kodeksów: formułowanie misji firmy wskazujące na jej wyjątkowość; oczekiwanie lojalności, wierności, oddania, nawet kosztem życia prywatnego; oczekiwanie sprawności, perfekcjonizmu bez zabezpieczenia odpowiednich narzędzi (np. szkoleń); przewidywanie umundurowania, rytuałów, budowa kultury korporacyjnej. W dalszej części zostaną przedstawione tylko niektóre wątki obecne w kodeksach etycznych firm, mogące wskazywać na ich niepokojący, totalizujący charakter. Pomijam te, które dotyczą samego procesu pracy (choć także tutaj pojawiają się totalizujące elementy), a zasygnalizuję te, które dotyczą sposobu pojmowania roli kodeksu oraz zacierają granice między pracą a życiem prywatnym.

3. Metoda badawcza

Przeanalizowałem 49 kodeksów etycznych bardzo różnych firm. Występują wśród nich bardzo duże firmy o zasięgu międzynarodowym oraz krajowym, lecz także małe, o zasięgu lokalnym. Reprezentują bardzo zróżnicowany przekrój działalności gospodarczej. Kodeksy zostały pozyskane przypadkowo ze stron internetowych firm. Następnie zostały poddane analizie treści według rozbudowanej ankiety, której zadaniem było sprawdzenie, czy i w jakim stopniu oczekiwania formułowane wobec kodeksów etycznych faktycznie

⁹ Tarkowska E.: Konformizm. Encyklopedia socjologii, t. 2. Oficyna Naukowa, Warszawa 1999, s. 72.

w nich występują. Otrzymany materiał przy wykorzystaniu programu IBM SPSS Statistics został poddany prostym zestawieniom statystycznym, w niektórych przypadkach podjęto także próbę poszukiwania współwystępowania wybranych cech. Bardziej szczegółowa charakterystyka metody została przedstawiona w przywołanej książce¹⁰. W artykule wykorzystuję dane zgromadzone na użytek książki, lecz w niej nieobecne bądź obecne marginalnie.

4. Niepokojące reguły obecne w kodeksach etycznych firm

Kodeksy etyczne w różnym stopniu realizują zasygnalizowane wyżej oczekiwania, obok wzniosłych słów pojawiają się w nich zarówno bardzo niepokojące zapisy, jak i brakuje informacji, których należałoby oczekiwać. Sygnalizując kolejne niepokojące zapisy, podaję, jaki stanowią odsetek w analizowanych dokumentach, lecz nie uznaję tego za rzecz najważniejszą. Ważniejsze jest zauważenie, że takie sytuacje istnieją.

4.1. Sposób ujęcia roli kodeksu

Chodzi tutaj o to, w jaki sposób powstaje kodeks, czy jest wynikiem dialogu interesariuszy, dialogu partnerów społecznych, czy też jest autorytarną decyzją władz firmy. Następnie chodzi o to, czy i jakie przewidywane są konsekwencje nieprzestrzegania kodeksu przez pracowników i samą firmę, czy między pracownikami a firmą istnieje jakaś równowaga, czy też któraś strona ma w kodeksie wyraźną przewagę. Ważnym składnikiem roli kodeksu jest także to, kto kontroluje proces jego realizacji, czy jest to kolejne zadanie menadżerów, czy istnieje jakaś instytucja (względnie) niezależna od codziennego zarządzania pracownikami.

4.1.1. Kodeksy etyczne nie są efektem dialogu

Tylko w 8,2% kodeksów lub dokumentach im towarzyszących są jakiegokolwiek informacje, że kodeks jest rezultatem dialogu. Znacznie częściej, bo w 36,7% kodeksów, przewiduje się jakieś formy zgłaszania pytań i uwag, a nawet proponowania zmian w tym dokumencie. W większości (59,2%) kodeksów znajduje się mało zaskakująca deklaracja, że nieprzestrzeganie jego zasad może rodzić konsekwencje dyscyplinarne, łącznie ze zwolnieniem z pracy, lecz jednocześnie w 12,2% znajduje się zastanawiająca, a nawet groźna reguła, że kodeks etyczny nie jest zobowiązaniem firmy. W 10% kodeksów współwystępują

¹⁰ Czakon T.: op.cit.

zasady, że jego przestrzeganie jest obowiązkiem pracowników zagrożonym karami dyscyplinarnymi, a jednocześnie – nie jest zobowiązaniem firmy.

4.1.2. Menadżerom, lecz nie pracownikom przypisuje się kompetencje etyczne

Kolejnym niepokojącym elementem obecnym w większości kodeksów etycznych firm jest to, że zadanie ich przestrzegania przypisuje się wyłącznie menadżerom (40,8%), a nie rzecznikom do spraw etyki (lub innym podobnym instytucjom). Rzecznicy do spraw etyki występują w 24,5% kodeksów. Przyznanie tylko menadżerom zadania realizacji kodeksu etycznego jako kolejnego obowiązku, lecz i prawa, jest niepokojące z wielu powodów. Władza menadżerów uzyskuje w ten sposób charakter totalny, łączący w sobie nie tylko sprawy organizacyjne, techniczne czy technologiczne, lecz także dotyczące etyki. Ujawnia się założenie, że kompetencje etyczne przysługują menadżerom z samej zasady pełnienia przez nich określonej funkcji w strukturze firmy, a nie przysługują pozostałym pracownikom i – w efekcie – orzekanie w sprawach etycznych nie wymaga dodatkowej wiedzy i umiejętności. Do tego w kodeksach przewidujących istnienie rzecznika do spraw etyki projektuje się jego specjalny status dotyczący zarówno jego kompetencji etycznych, jak i względnej samodzielności wobec pozostałych elementów struktury firmy, co w większym stopniu pozwala na zachowanie podmiotowości pracowników.

4.2. Obowiązki pracowników

W szczególny sposób niepokojące zasady pojawiają się w częściach kodeksów dotyczących obowiązków pracowników.

4.2.1. Kwestionowanie aktywności politycznej

Jednym z najczęstszych niepokojących zapisów obecnych w kodeksach etycznych firm jest kwestionowanie aktywności politycznej pracowników. Stwierdzenia, które można w ten sposób interpretować, pojawiają się aż w 26,5% analizowanych kodeksów, przy czym nie biorę pod uwagę takich reguł, które domagają się nieobecności aktywności politycznej na terenie firmy oraz zakazu wykorzystania do tych celów jej mienia. Biorę pod uwagę takie reguły, które w jakimś stopniu kwestionują taką aktywność poza czasem pracy. Przy tym ustalenie granicy między tym, co jest dozwolone/niedozwolone na terenie firmy, a tym, co jest dozwolone/niedozwolone w życiu prywatnym, nie jest oczywiste, ponieważ w części kodeksów istnieją reguły zakazujące ujawniania aktywności politycznej na terenie firmy pracownikom, lecz zezwalające zarządowi firmy na podejmowanie decyzji o wsparciu jakiegoś rodzaju działalności politycznej. W kodeksach ujawniają się różne poziomy

ingerowania w aktywność polityczną pracowników. W kodeksie [20]¹¹ nawet projekt starań o funkcję polityczną wymaga uzgodnienia z przełożonym: „Pracownicy [20] ubiegający się o stanowiska polityczne powinni poinformować o tym fakcie przełożonego lub Radcę Prawnego”. Być może wobec niektórych grup pracowników zasada ta może być sensowna, lecz nie wobec wszystkich. W kodeksach etycznych firm pojawiają się nawet zakazy używania przedmiotów, które wyrażają jakieś postawy polityczne. W kodeksie¹² opisana jest następująca sytuacja:

„Na swoim prywatnym samochodzie mam naklejkę z symbolem ruchu polityczno-społecznego, z którym się identyfikuję. Czy mogę go zostawić na parkingu firmowym?

Nie. W takiej sytuacji samochód należy zostawić poza terenem Spółki”.

4.2.2. Zbyt daleko idący obowiązek lojalności

W 24,5% analizowanych kodeksów etycznych firm znajdują się sformułowania nakładające na pracowników obowiązek lojalności także po odejściu z firmy, bez poinformowania o czasie trwania takiego zakazu, należy więc przypuszczać, że zakaz jest bezterminowy. O ile lojalność pracowników (w pewnych granicach) wobec firmy jest zrozumiała, a jej rozciąganie poza okres zatrudnienia, na określony czas, może być dopuszczalne po spełnieniu określonych warunków wobec wyróżnionych osób, o tyle bezterminowe (i bez wskazania, kogo dotyczy) domaganie się lojalności jest żądaniem zbyt daleko idącym. Bardzo jednoznacznie, bez niedomówień, taki nadmierny obowiązek jest obecny w kodeksie¹³. „Każdy pracownik jest zobowiązany do podpisania standardowej umowy o zachowaniu poufności z chwilą rozpoczęcia pracy w firmie lub jednej z jej firm zależnych, która stanowi, że informacje zastrzeżone lub poufne otrzymane w okresie zatrudnienia nigdy nie mogą być przekazywane poza firmę po zwolnieniu się z niej”.

4.2.3. Obowiązek troski o firmę także w życiu prywatnym

W nielicznych kodeksach (6,1%) znajdują się bardzo niepokojące zapisy rozciągające obowiązek troski o firmę także w życiu prywatnym. W kodeksie¹⁴ obecne jest stwierdzenie, że zachowanie pracownika po pracy „jest prywatną sprawą pracownika (...), o ile nie ma negatywnego wpływu na bezpieczeństwo w miejscu pracy, zdolność pracownika do podjęcia pracy lub wizerunek”. W innym kodeksie¹⁵ znajduje się jeszcze bardziej radykalne sformułowanie. Czytamy w nim, że do standardów zachowań pracowników zalicza się

¹¹ Kodeks etyczny międzynarodowego koncernu hutniczego. Cyfra w kwadratowym nawiasie oznacza zakodowaną (na użytek tych badań) nazwę firmy oraz jej kodeks etyczny.

¹² Kodeks krajowego dystrybutora paliw.

¹³ Kodeks międzynarodowej firmy zajmującej się usługami na rzecz przemysłu.

¹⁴ Kodeks krajowej firmy paliwowej.

¹⁵ Kodeks międzynarodowej firmy produkcyjno-handlowej, działającej w kilku sektorach.

„unikanie wszelkich konfliktów interesów między pracą a życiem osobistym”. Chyba najbardziej zdecydowane reguła obecna jest w kodeksie¹⁶. Znajduje się w nim żądanie, że pracownicy „przedkładają dobro Spółki oraz bezpieczeństwo jej pracowników nad wszelką lojalność oraz interes prywatny”.

4.2.4. Kwestionowanie aktywności związkowej

W jednym z analizowanych kodeksów znajduje się stwierdzenie faktycznie kwestionujące działalność związkową pracowników. Zapis jest zakamuflowany, ponieważ w naszym systemie prawnym nie do pomyslenia jest bezpośrednio zakwestionowanie prawa do działalności związkowej. Jednak w przywołanym kodeksie można przeczytać: „Firma szanuje prawo każdego pracownika wstąpienia do związku zawodowego lub innej organizacji reprezentującej pracowników, o ile zasady działania takiej organizacji nie pozostają w sprzeczności z niniejszym kodeksem”¹⁷. Dopuszczają zatem zakwestionowanie prawa do przynależności do związku zawodowego. Nie przyjmują do wiadomości, że pierwszeństwo mają ustawy regulujące tę kwestię, a nie kodeks etyczny firmy. Oceniając ten fakt, można powiedzieć (przy życzliwej interpretacji), że zadziwiająco są beztroska i dobre samopoczucie jego autorów. Część stwierdzeń kwestionujących aktywność polityczną można także odczytać jako ukrytą formę ograniczania prawa do aktywności związkowej. Tak sugerują konteksty wypowiedzi.

Kodeksy etyczne firm mające, w szczytnych założeniach, usuwać deficyty moralne obecne w działalności gospodarczej, po bardziej szczegółowej analizie ujawniają również mało interesujące oblicze. W każdym z analizowanych kodeksów występują jakieś braki, w części jest ich więcej¹⁸. Analiza zasygnalizowania w niniejszym artykule wskazuje, że w części kodeksów nieprawidłowości są tak daleko posunięte, że można je uznać za narzędzie budowy instytucji totalnej, to znaczy instytucji, w której kodeksy etyczne firmy nie są elementem dialogu społecznego, lecz autorytarnej decyzji jej władz, oraz zaciera się granica między życiem prywatnym pracowników a żądaniami firmy.

¹⁶ Kodeks firmy krajowej działającej na rynku automatów do gier.

¹⁷ Kodeks firmy krajowej działającej na rynku nieruchomości.

¹⁸ Patrz: Czakon T.: op.cit.

Bibliografia

1. Banajski R.: Treści aksjologiczne kodeksów etycznych regulujących sferę życia gospodarczego, [w:] Gasparski W., Dietl J. (red.): Etyka biznesu w działaniu. Doświadczenia i perspektywy. PWN, Warszawa 2001.
2. Czakon T.: Między paternalizmem a restrykcyjnością. Prawa pracownicze w kodeksach etycznych firm. Dom Wydawniczy DUET, Toruń 2013.
3. Dylus A.: Erozja standardów etycznych w biznesie, [w:] Mariański J. (red.): Kondycja moralna społeczeństwa polskiego. WAM, Polska Akademia Nauk Komitet Socjologii, Kraków 2002.
4. Filek J.: Firmy zagraniczne na polskim rynku – szkic do analizy kulturowo-etycznej, [w:] Etyka biznesu w działaniu. Doświadczenia i perspektywy. PWN, Warszawa 2001.
5. Gardawski J.: Polski dialog społeczny w perspektywie teorii europejskich, [w:] Jarosz M. (red.): Polskie bieguny. Społeczeństwo w czasach kryzysu. Instytut Studiów Politycznych PAN. Oficyna Naukowa, Warszawa 2013.
6. Goffman E.: Instytucje totalne. Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2011.
7. Klimczak B.: Etyka gospodarcza. Akademia Ekonomiczna, Wrocław 1999.
8. Kolarska-Bobińska L., Pucek O.: Polski kapitalizm po piętnastu latach – społeczna ocena funkcjonowania systemu gospodarczego, [w:] Kolarska-Bobińska L. (red.): Świadomość ekonomiczna społeczeństwa i wizerunek biznesu. Fundacja Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2004.
9. Kożuszniak B.: Podmiotowość zespołu pracowniczego w organizacji. Uniwersytet Śląski, Katowice 1996.
10. Lewicka-Strzałecka A.: Etyczne standardy firm i pracowników. IFiS PAN, Warszawa 1999.
11. Mariański J.: Etos pracy – rozpad i szanse rekonstrukcji, [w:] Praca nad pracą. Kongres pracy we Wrocławiu. Papieski Fakultet Teologiczny we Wrocławiu, Wrocław 1996.
12. Gardawski J. (red.): Polacy pracujący a kryzys fordyzmu. Scholar, Warszawa 2009.
13. Rifkin J.: Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postronkowej. Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław 2001.
14. Rybak M.: Etyka menedżera – społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa. PWN, Warszawa 2004.
15. Sennett R.: Korozja charakteru. Osobiste konsekwencje pracy w nowym kapitalizmie. Muza, Warszawa 2006.
16. Sennett R.: Kultura nowego kapitalizmu. Muza, Warszawa 2010.

17. Stocki R., Prokopowicz P., Żmuda G.: Pełna partycypacja w zarządzaniu. Tajemnica sukcesu największych eksperymentów menedżerskich świata. Wolters Kluwer business, Kraków 2008.
18. Tarkowska E.: Konformizm. Encyklopedia socjologii, t. 2. Oficyna Naukowa, Warszawa 1999.
19. Swadźba U.: Wartości – pracy, rodziny i religii – ciągłość i zmiana. Socjologiczne studium społeczności śląskich. Uniwersytet Śląski, Katowice 2012.
20. Ślęczek-Czakon D.: Praca i zbyteczność we współczesnym świecie, [w]: Kaperski M., Szczurek T. (red.): Praca i bezrobocie jako determinanty bezpieczeństwa narodowego. Wojskowa Akademia Techniczna, Warszawa 2010.
21. Walczak-Duraj D.: Procesy przewartościowania pracy – główne uwarunkowania i tendencje, [w:] Walczak-Duraj D. (red.): Przemiany pracy, postaw i ról zawodowych. Uniwersytet Łódzki, Łódź 2011.
22. Wiśniewski R.: Za i przeciw kodyfikacjom etycznym firm. „Diametros”, nr 6, 2006.
23. Wratny J.: Partycypacja pracownicza w zarządzaniu i jej etyczne uzasadnienie, [w:] Dietl J., Gasparski W. (red.): Etyka biznesu. PWN, Warszawa 1999.

Abstract

Many companies, large and small, domestic and international, have codes of ethics. And are treated by the management of these companies, and (often) the environment as a sign of nobility, a symbol of ethical action, in any case, more ethical action than other companies do not have such documents. I decided to see if this is indeed. I analyzed 49 codes and the conclusions are not optimistic. Analyzed ethical codes are not - do not meet the expectations put those documents. From the point of view of the presence of workers' rights codes of ethics are authoritarian and restrictive, and in the best case, tend to be paternalistic. Part of the current standards in the code of ethics of companies can even be considered as a tool the construction of a total institution (in the sense of Goffman).