

Agata Wesołowska

MIĘDZY PASJĄ A RZEMIOSŁEM. O ROLI (DORADCZEJ) ETYKI ZAWODOWEJ

STRESZCZENIE

Obecnie obserwujemy wzrost zarówno teoretycznego, jak i praktycznego zainteresowania sferą etyki zawodowej (profesjonalnej). Jest on szczególnie widoczny w tzw. zawodach zaufania publicznego oraz profesjach misyjnych. Do tych ostatnich zaliczamy funkcję doradcy zawodowego, który pełni wewnętrznie sprzeczną, konfliktową rolę, będąc niejako „zawieszonym” między żmudnym, „papierologicznym” i zbiurokratyzowanym „rzemiosłem” a „artyzmem”: pasją oraz życiowym powołaniem.

Słowa kluczowe: etyka zawodowa, aksjologia, deontologia, etologia
zawodowa, doradca zawodowy

WPROWADZENIE

Problematyka etyki profesjonalnej stosunkowo rzadko podejmowana jest przez socjologów, stanowiąc domenę filozofów i prawników, a ostatnio także ekonomistów – zwłaszcza tych zajmujących się kulturą pracy i zawodu, kulturą organizacyjną oraz etyką życia gospodarczego, zarządzaniem przez wartości i społeczną odpowiedzialnością biznesu. Jako że współcześnie tematyka etyki zawodowej wykazuje bezpośrednio lub pośrednio związki m.in. z licznymi subdyscyplinami

socjologicznymi: socjologią pracy, przemysłu, instytucji i zrzeszeń, wreszcie socjologią moralności – sądzę, że warto ją podejmować i rozwijać także wśród socjologów oraz polityków społecznych. Powinni oni ściśle współpracować w tym zakresie z aksjologami, przede wszystkim etykami.

Właśnie aksjologiczny wymiar pracy (na przykładzie doradców zawodowych w tzw. publicznych służbach zatrudnienia¹) stanowi oś moich rozważań². Tekst ten został poświęcony najistotniejszym przejawom etyki zawodowej oraz doradczej deontologii i etologii. Szczególnie interesować mnie będzie nieoczywisty, polifoniczny charakter roli pełnionej współcześnie przez pracownika na przykładzie doradcy zawodowego. Czy bycie nim oznacza realizację zawodowej i osobistej, życiowej misji? Czy zatrudniony na dzisiejszym, labilnym i po Baumanowsku płynnym rynku pracy doradca zawodowy ma szansę stać się „artystą”, czy też jest skazany wyłącznie na rolę „rzemieślnika”? Jakie znaczenie mają tutaj aksjologia i etyka zawodowa?

AKSJOLOGIA – Z CZYM TO SIĘ JE?

28 Aksjologia, której nazwa pochodzi od greckiego słowa *áksíós* oznaczającego coś cennego, godnego (uwagi), jest nauką o szeroko rozumianych wartościach, interpretowanych jako coś, co należy do niematerialnego, duchowego porządku; ustanawiając kryteria postępowania oraz konstytuując nasz zmysł moralny³. Aksjologia analizuje takie zagadnienia, jak: sposób istnienia i przejawiania się wartości, (nie)zależność wartości od podmiotu (subiektywizm *versus* obiektywizm) oraz od innych rzeczy (relatywizm *versus* absolutyzm), przynależność (bądź nie) wartości do sfery naturalnej (naturalizm *contra* antynaturalizm). Poza tym, aksjologia bada różnorodne sposoby poznawania wartości i źródła informacji o nich, takie jak np.: iluminacja, intuicja, wiedza wrodzona, doświadczenie czy wspomniany zmysł moralny. W ramach omawianej nauki podejmowany jest ponadto problem ilości wartości; w odniesieniu do niego wyróżniono dwa kluczowe stanowiska monizmu oraz pluralizmu aksjologicznego, co implikuje doniosłe pytanie o strukturę (hierarchię) oraz „inventaryzowanie” wartości.

W starożytności aksjologia dotyczyła przede wszystkim kategorii pojęciowej dobra, była więc zwykle utożsamiana z agatologią. Jako osobna subdyscyplina filozoficzna (ogólna teoria wartości) pojawiła się w XIX w. Jej prekursorem

był niemiecki logik, a jednocześnie metafizyk Rudolf H. Lotze (1817-1881)⁴. W nawiązaniu do wartości moralnych termin „aksjologia” wprowadził w 1902 r. Paul Lapie, zaś w szerszym kontekście sześć lat później jako pierwszy użył go Eduard von Hartmann⁵.

Obecnie akcentuje się integralny związek aksjologii z ontologią i fenomenologią, także w jej odmianie egzystencjalnej. Co więcej, aksjologia nierozzerwalnie powiązana jest z wolnością i podmiotowością, wkraczając w pole dociekań gnoseologii, a także etyki zawodowej. Podkreśla bowiem takie zasady i wartości postulowane czy faktycznie obecne w sferze zatrudnienia i pracy (również doradcy zawodowego), jak: godność, szacunek, otwartość, zrozumienie, empatia, zaangażowanie, fachowość, poufność, dobrowolność i odpowiedzialność. Owa ścisła i niezaprzeczalna relacja spowodowana jest przede wszystkim tym, że doradca zawodowy, wypełniając powierzone mu funkcje i obowiązki służbowe, a także podejmując określone decyzje zawodowe, działa bezpośrednio w sferze norm i wartości. Prowadzi to finalnie do szeroko interpretowanego dobra (zarówno jednostkowego, jak i zbiorowego) jako swoistego ukoronowania całego procesu doradczego i praktycznej realizacji nakazów etyki, w tym zawodowej. Tak ujmowane dobro jest najistotniejszą zasadą etyczną oraz najważniejszym celem działalności doradczej, co zostało określone na drodze formalnej i zapisane we Wstępie Kodeksu Etycznego Doradców, opracowanym przez Międzynarodowe Stowarzyszenie Poradnictwa Edukacyjno-Zawodowego (IAEVG) w 1992 r. i przyjętym w 2005 r. przez Stowarzyszenie Doradców Szkolnych i Zawodowych RP.

29

CO TO JEST ETYKA ZAWODOWA?

Należy uwypuklić, że zbliżony do pojęcia „etyka zawodowa” jest termin „etyka pracy” (*work ethics*), który oznacza „produktywny trud” i ujmuje pracę w aspekcie procesualnym jako czynność cenioną przez tych, którzy ją wykonują, a także przez ich otoczenie, głównie pracodawców. Etyka lub kultura pracy w tradycyjnym rozumieniu wiąże się zatem z niską/wysoką wydajnością pracowników oraz koncepcją wzrostu/regresu gospodarczego, wywodząc się z etyki protestanckiej, w której praca stanowiła nie tylko powinność religijną, lecz także obowiązek moralny⁶. Warto w tym miejscu przywołać klasyczne rozważania Maxa Webera na temat „idealnej biurokracji”, cechującej się:



profesjonalizmem, depersonalizacją, hierarchicznością, specjalizacją w załatwianiu spraw i podziale pracy, skutecznością oraz praworządnością⁷.

Jak zauważył Mieczysław Michalik, prowadzone od dawna i do dziś niezakończone, a dzięki temu wciąż intrygujące rozważania nad etyką zawodową, mogą odnosić się do jej kilku różnych aspektów⁸. Po pierwsze, można rozpatrywać teoretyczne wymiary opisywanej etyki, w tym jej genezę, istotę i kluczowe funkcje. Ponadto można przyjąć perspektywę normatywną, aby określić wymagania i ideały wchodzące w zakres etyki poszczególnych zawodów. Poza tym możliwa jest próba opisu istniejącego stanu rzeczy w odniesieniu do konkretnych środowisk czy też grup zawodowych.

Zwolennicy etyki profesjonalnej podnoszą, że:

- kluczową rolą moralności jest regulacja stosunków w ramach określonych grup społecznych, w tym (a wręcz przede wszystkim) zawodowych;
- etyka zawodowa (odnosząca się do profesji o szczególnym statusie i prestiżu,

Etyka lub kultura pracy w tradycyjnym rozumieniu wiąże się zatem z niską/wysoką wydajnością pracowników oraz koncepcją wzrostu/regresu gospodarczego, wywodząc się z etyki protestanckiej, w której praca stanowiła nie tylko powinność religijną, lecz także obowiązek moralny

a jednocześnie etosie, takich jak: lekarz, prawnik, wojskowy, nauczyciel, uczonej) jest „zakorzeniona” w tradycji, czego przykładem może być etyka lekarska Hipokratesa i adwokacka Cyncera; warto też w tym kontekście wspomnieć o Homeryckiej etyce rycerskiej i jej rudymentach w późniejszych czasach⁹;

- omawiana etyka służy ochronie fundamentalnych wartości: życia, zdrowia, wolności, sprawiedliwości, prawdy, godności;
- etyka zawodowa nie zastępuje, lecz dopełnia moralność powszechną;
- posłuszeństwo kodeksom nie zwalnia z indywidualnej odpowiedzialności moralnej;
- etyki zawodowe odznaczają się „bezinteresownością”, przejawiającą się w obrobie anty-pragmatycznych i autotelicznych zasad, takich jak honor czy godność;
- etyki profesjonalne okazują się nieodzowne w przypadku rozstrzygnięcia dylematów moralnych i konfliktów aksjonormatywnych (niemożliwych do rozwiązania na gruncie etyki ogólnej bądź indywidualnej moralności) poprzez zapewnienie

precyzyjnej hierarchii norm i wartości funkcjonujących bez tzw. reguł preferencji w ramach etyki ogólnej¹⁰.

Tymczasem najważniejsze argumenty przeciwników etyki zawodowej są następujące:

- etyka zawodowa stanowi odmianę relatywizmu etycznego;
- cechuje ją partykularyzm, przedmiotowość, „interesowność”, brak refleksyjności, schematyzm i umowność, a także koniunkturalny charakter;
- etyka zawodowa ma stanowić przejaw kryzysu świata zawodowego i instytucji życia publicznego oraz jednostkowej i społecznej moralności;
- etyka zawodowa jest jedynie uszczegółowieniem lub zaakcentowaniem określonych norm etyki ogólnej.

Rozwijając powyższą argumentację, krytycy etyk profesjonalnych wskazują, że istotą moralności jest powszechność i uniwersalizm, podczas gdy etyki zawodowe ograniczają się do zasad, norm i wartości poszczególnych zawodów czy wręcz specjalizacji zawodowych. Co więcej, podmiotem moralnym powinien być człowiek jako taki, tymczasem etyka profesjonalna redukuje ów podmiot do roli pełnionej w życiu zawodowym. Ponadto interesująca nas etyka ma upraszczać wewnętrznie złożony świat norm, wartości i obowiązków do gotowego instruktażu postępowania, zastanej procedury, sprowadzającej odpowiedzialność do posłuszeństwa konwencjom i umowom, co wywołuje automatyzm i bezrefleksyjność działania. Natomiast interesowny charakter etyk zawodowych ma wynikać z faktu, że zawierają one elementy socjotechniczne i prakseologiczne. Poza tym etyki profesjonalne mają być zależne od panujących ideologii, począwszy od katolickiej, a skończywszy na liberalnej. Oprócz tego podkreśla się, że im słabsza jest indywidualna moralność, tym głośniejsze staje się „wołanie o kodeks”, co sprawia, że etyka zawodowa przeistacza się w moralistykę, a nawet moralizatorstwo. W związku z tym zaś, że stanowi jedynie konkretyzację norm i zasad etyki ogólnej, trzeba stosować wobec niej przysłowiową „brzytwę Ockhama”¹¹.

Jak już zaznaczyłam, etyka zawodowa może być rozpatrywana z rozmaitych perspektyw, w tym – w obrębie teorii socjologicznych – z punktu widzenia choćby analizy dramaturgicznej, symbolicznego interakcjonizmu, analizy transakcyjnej, a także personalizmu, wspomnianej deontologii i etologii. Poniżej przedstawię związki pomiędzy etyką profesjonalną a etologią zawodową w oparciu o ustalenia Iji Lazari-Pawłowskiej, która ukazała wielostronne relacje między rolami pełnionymi przez jednostkę w życiu społecznym, również w sferze pracowniczej.

PERMANENTNY KONFLIKT RÓL

Cytowana autorka interpretuje role społeczne jako wzory zachowań, które są bezpośrednio powiązane z pozycją społeczną, analizując następujące aspekty ich konfliktowego charakteru:

- a) jeden człowiek – różne role;
- b) różni ludzie – różne role;
- c) role wewnątrzkonfliktowe¹²

Konflikt, jaki pojawia się w ramach realizowanej roli zawodowej może dotyczyć sytuacji sprzeczności:

1) dwóch wartości (np. życia pacjenta i jego autonomii w przypadku etyki lekarskiej czy wolności i równości w etyce sędziowskiej);

2) zobowiązań w stosunku do różnych osób (np. pacjenta i członka jego rodziny bądź pacjenta i innego lekarza);

3) różnorodności funkcji związanych z określonym zawodem (np. lekarza i jednocześnie badacza).

Widzimy zatem, że mamy jednocześnie do czynienia z gotowością doradców, często kosztem stresu, wypalenia zawodowego i konieczności rozstrzygnięcia dylematów etycznych, do wypełniania społecznej „służby” i posłannictwa, które są niejako „wpisane” w wykonywany zawód.

Spośród wymienionych, najbardziej złożona jest sytuacja ostatnia, charakterystyczna dla doradców zawodowych. W od-

niesieniu do ich profesji znajduje bowiem zastosowanie koncepcja rozłamu/konfliktu roli, zaproponowana przez Ervinga Goffmana. W nawiązaniu do niej Lech Witkowski akcentuje ambiwalencję praktyki doradczej, polegającą na tym, że wypełnianie roli doradcy wymaga respektowania wzajemnie sprzecznych oczekiwań i poleceń, takich jak profesjonalny dystans z jednej a emocjonalne zaangażowanie, empatia, otwartość i wrażliwość na podmiotowość partnera interakcji – z drugiej strony.

Widzimy zatem, że mamy jednocześnie do czynienia z gotowością doradców, często kosztem stresu, wypalenia zawodowego i konieczności rozstrzygnięcia dylematów etycznych, do wypełniania społecznej „służby” i posłannictwa, które są niejako „wpisane” w wykonywany zawód. Równocześnie zaś doradca napotyka

liczne bariery i ograniczenia: finansowe, organizacyjne, proceduralne, legislacyjne, przestrzenne, komunikacyjne oraz te związane z kontaktami zawodowymi z przełożonymi, współpracownikami, wreszcie – osobami szukającymi porady. Dochodzi zatem do zderzenia płaszczyzny ideowej i wyobrażeń o zawodzie doradcy z pracowniczą rzeczywistością. Prowadzi to do nieuchronnego konfliktu pomiędzy zawodowymi marzeniami i możliwościami a realnymi warunkami i wymaganiami danej instytucji czy konkretnego pracodawcy. „Doradcy z jednej strony mówią o swoim zaangażowaniu w pracę, o pasji i powołaniu, a z drugiej ukazują instytucjonalną, biurokratyczną maszynę, która wymusza na nich bycie sprawnie działającym rzemieślnikiem, wyrobnikiem statystyk, «producentem» niezliczonej dokumentacji, maszynę, która pozbawia ich wsparcia, jakie daje etykieta cenionego profesjonalisty”¹³.

Opisana sytuacja może też prowadzić do odhumanizowania pracy i jej automatyzacji, nieprzestrzegania standardów i bylejakości w wykonywaniu zadań zawodowych, a w końcu – odejścia z zawodu. Ponadto przeciwstawne wymagania dotyczące roli zawodowej wywołują nieufność doradców wobec siebie, rozbitcie jedności zawodowej, brak lub niewystarczającą współpracę. Wewnętrzna sprzeczność oczekiwań, założeń i komunikatów w sferze edukacji i pracy wywołuje w doradcach poczucie niespełnienia, chaosu i zagubienia, niepewności, niejednoznaczności oraz „wykorzenia”, co zazwyczaj utrudnia bądź wręcz uniemożliwia właściwe wykonywanie powierzonych zadań. Jak zatem temu zaradzić?

33

KILKA REKOMENDACJI NA ZAKOŃCZENIE

Warto, jak sądzę, zapewnić doradcom właściwe warunki pracy i płacy oraz klarowną ścieżkę awansu i kariery zawodowej. Należy też wprowadzić spójny etyczny kodeks doradczy oraz efektywny system kształcenia nastawiony na edukację performatywną, globalną i antydyskryminacyjną, wielokulturowość, jak również działania projektowe, trening twórczości i kreatywności. Odpowiednim rozwiązaniem może być również nadanie doradcom zawodowym statusu funkcjonariuszy służb państwowych¹⁴, zaś profesji doradczej – wyróżnionej rangi zawodu zaufania publicznego¹⁵. Jak pisze Michael Walzer: „(...) państwo jest w stanie przeciwdziałać partykularystycznym efektom uznaniowości osobistej, władzy rynkowej, przywi-

leju korporacyjnego i gwarantować każdemu z obywateli równą szansę sprostania powszechnym kryteriom”¹⁶. Uzupełnijmy – państwo demokratyczne, w którym obowiązują przejrzyste, a przy tym skuteczne mechanizmy ustanawiania, instytucjonalizowania oraz, co kluczowe, egzekwowania standardów etyki obywatelskiej i życia publicznego.

Nieprzestrzeganie zasad etyki zawodowej, w tym doradczej, odbywa się tak na płaszczyźnie indywidualnej, jak i grupowej, ideologicznej oraz społeczno-kulturowej. Łamaniu etycznych nakazów sprzyjają: brak zaufania, wymiany informacji i współpracy, poczucie bezsilności w obliczu obserwowanych nieprawidłowości, ciągła rywalizacja, a także kruszejący etos zawodowy. Brunon Hołyst akcentuje, że czynniki te wywołują ironię, cynizm i wykształcenie się „moralności krańcowej” podatnej na korupcję oraz inne nadużycia, jak również powstanie i utrwalenie się nieuczciwych zachowań oraz postaw nieliczących

łamaniu etycznych nakazów sprzyjają: brak zaufania, wymiany informacji i współpracy, poczucie bezsilności w obliczu obserwowanych nieprawidłowości, ciągła rywalizacja, a także kruszejący etos zawodowy.

z godnością zawodową, a szerzej – godnością w ogóle. „Deficyty zaufania są konsekwencją cynizmu, czyli niewiary w uczciwość, połączonej niekiedy z fascynacją złem i wyrażającej się w ironicznym stosunku do wszelkich konstruktywnych działań. Rozprze-
strzenianie się postaw cynicznych

oznacza obniżoną zdolność do podejmowania wspólnych inicjatyw oraz niechęć do spontanicznego i bezinteresownego współdziałania”¹⁷.

Możliwe jest jednak wprowadzenie i rzeczywiste przestrzeganie przez doradców zawodowych (a także pozostałych przedstawicieli zawodów z misją) takich norm, postaw i wartości, jak: bezstronność, profesjonalizm, praworządność, powołanie, odpowiedzialność, rzetelność, sumienność oraz godność wykonywanego zawodu – również poza urzędniczymi murami. Proces tworzenia, a następnie rozwijania i udoskonalania szeroko interpretowanej infrastruktury etycznej we współczesnej Polsce powinien zatem przebiegać wielotorowo, symultanicznie w wymiarze: legislacyjnym, organizacyjnym, finansowym, dyscyplinarnym oraz prewencyjnym.

Widzimy zatem, że etyka profesjonalna, także doradcza, może okazać się niezwykle przydatna przy określaniu (poza)zawodowej roli pracowników, szcze-

gólnie I sektora, a także instytucji, których są reprezentantami. Warto więc (z)niwelować różnice między etyką publiczną i prywatną, kodeksową oraz sytuacyjną czy intuicyjną – w miejscu pracy, jak również – a może przede wszystkim – poza nim.

LITERATURA CYTOWANA:

- [1] Aduszkiewicz A. (red.), *Słownik filozofii*, Świat Książki, Warszawa 2009.
- [2] Didier J., *Słownik filozofii*, przeł. K. Jarosz, Wydawnictwo „Książnica”, Katowice 1995.
- [3] Hołyst B., *Problematyka relacji interpersonalnych w działaniach antykorupcyjnych*, [w:] *Europa bez korupcji. III Międzynarodowa Konferencja Antykorupcyjna*, Warszawa, 10 grudnia 2012 r. *Materiały pokonferencyjne*, Centralne Biuro Antykorupcyjne, Warszawa 2013.
- [4] Itrich-Drabarek J., *Etyka zawodowa funkcjonariuszy służb państwowych*, Difin SA, Warszawa 2016.
- [5] Jedynek S. (red.), *Słownik etyczny*, Wydawnictwo UMCS, Lublin 1990.
- [6] Lazari-Pawłowska Ija, *Etyki zawodowe jako role społeczne*, [w:] Sarapata A. (red.), *Etyka zawodowa*, Książka i Wiedza, Warszawa 1971, s. 33-73.
- [7] Marshall G. (red.), *Słownik socjologii i nauk społecznych*, przeł. A. Kapciak i in., Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006.
- [8] Michalik M., *Spoleczne przesłanki, swoistość i funkcje etyki zawodowej*, [w:] Sarapata A. (red.), *Etyka zawodowa*, Książka i Wiedza, Warszawa 1971.
- [9] Ossowska M., *Ethos rycerski i jego odmiany*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.
- [10] Siarkiewicz E., Trębińska-Szumigraj E. i D. Zielińska-Pękał, *Edukacyjne prowokacje. Wykorzystanie etnografii performatywnej w procesie kształcenia doradców*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2012.
- [11] Skarga B., *Usankcjonowanie niecnoty*, „Etyka” nr 27 z 1994 r., s. 169-171.
- [12] Vesey G. i P. Foulkes, *Filozofia. Słownik encyklopedyczny*, przeł. M. Iwanicki i in., Wydawnictwo RTW, Warszawa 1997.
- [13] Walzer M., *Sfery sprawiedliwości. Obrona pluralizmu i równości*, przeł. M. Szczubiałka, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2007.



- [15] Weber M., *Gospodarka i społeczeństwo. Zarys socjologii rozumiejącej*, przeł.
[16] D. Lachowska, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.

NETOGRAFIA:

<https://www.gov.pl/web/rodzina/funkcjonowanie-wojewodzkich-i-powiatowych-urzedow-pracy>

<https://biznesibiznes.wordpress.com/2014/06/24/aksjologiczne-obowiazywanie-prawa>

www.pulshr.pl

zawodyzaufaniapublicznego.pl

<https://www.rpo.gov.pl/pl/tagi/zawody-zaufania-publicznego>

PRZYPISY KOŃCOWE

- [1] Publiczne służby zatrudnienia (PSZ) w Polsce tworzy system wojewódzkich i powiatowych urzędów pracy powoływanych przez władze samorządowe szczebla wojewódzkiego i powiatowego, urząd obsługujący ministra właściwego do spraw pracy oraz urzędy wojewódzkie realizujące zadania określone ustawą. Minister właściwy ds. pracy pełni funkcję koordynatora publicznych służb zatrudnienia. System organów zatrudnienia ma charakter rządowo-samorządowy, a jego istotna cecha to niezależność poszczególnych jednostek organizacyjnych. Za: <https://www.gov.pl/web/rodzina/funkcjonowanie-wojewodzkie-i-powiatowych-urzedow-pracy> [20.02.2020].
- [2] Artykuł powstał na podstawie niepublikowanej rozprawy doktorskiej, zatytułowanej „*Usankcjonowanie niecnoty*” czy „*godność zawodu*”? *Znaczenie etyki profesjonalnej na przykładzie doradców zawodowych w toruńskich instytucjach rynku pracy*, którą w lipcu 2019 r. obroniłam na dawnym Wydziale Humanistycznym (obecnie Filozofii i Nauk Społecznych) UMK w Toruniu. Praca uzyskała I nagrodę w 14. edycji Konkursu VERBA VERITATIS, zorganizowanego przez Związek Przedsiębiorstw Finansowych w Polsce i Akademię Leona Koźmińskiego w Warszawie.
- [3] Vesey G. i P. Foulkes, *Filozofia. Słownik encyklopedyczny*, przeł. M. Iwanicki i in., Wydawnictwo RTW, Warszawa 1997, s. 6.
- [4] Didier J., *Słownik filozofii*, przeł. K. Jarosz, Wydawnictwo „Książnica”, Katowice 1995, s. 16.
- [5] Aduszkiewicz A. (red.), *Słownik filozofii, Świat Książki*, Warszawa 2009, s. 19.
- [6] Marshall G. (red.), *Słownik socjologii i nauk społecznych*, przeł. A. Kapciak i in., Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2006, s. 83.
- [7] Weber M., *Gospodarka i społeczeństwo. Zarys socjologii rozumiejącej*, przeł. D. Lachowska, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
- [8] Michalik M., *Społeczne przesłanki, swoistość i funkcje etyki zawodowej*, [w:] Sarapata A. (red.), *Etyka zawodowa*, Książka i Wiedza, Warszawa 1971, s. 11.
- [9] Ossowska M., *Ethos rycerski i jego odmiany*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.
- [10] Jedynak S. (red.), *Słownik etyczny*, Wydawnictwo Uniwersytetu Marii Curie-Skłodowskiej, Lublin 1990, s. 71.

- [11]Skarga B., *Usankcjonowanie niecnoty*, „Etyka” nr 27 z 1994 r., s. 169-171.
- [12]Lazari-Pawłowska I., *Etyki zawodowe jako role społeczne*, [w:] Sarapata A. (red.), *Etyka zawodowa*, Książka i Wiedza, Warszawa 1971, s. 33-73.
- [13]Siarkiewicz E., Trębińska-Szumigraj E. i D. Zielińska-Pękał, *Edukacyjne prowokacje. Wykorzystanie etnografii performatywnej w procesie kształcenia doradców*, Oficyna Wydawnicza „Impuls”, Kraków 2012, s. 17-18.
- [14]Definicję prawną „funkcjonariusza publicznego” zawiera art. 115 § 13 Kodeksu karnego. Do funkcjonariuszy publicznych zaliczamy m.in.: prezydenta RP, posła, posła do Parlamentu Europejskiego, senatora, radnego, sędziego, ławnika, prokuratora oraz „osobę będącą pracownikiem administracji rządowej, innego organu państwowego lub samorządu terytorialnego, chyba że pełni wyłącznie czynności usługowe, a także inną osobę w zakresie, w którym uprawniona jest do wydawania decyzji administracyjnych”. Za: Itrich-Drabarek J., *Etyka zawodowa funkcjonariuszy służb państwowych*, Difin SA, Warszawa 2016, s. 52.
- [15]Wykonujący – samodzielnie i na własną odpowiedzialność – zawód zaufania publicznego posiadają specjalny numer prawa reprezentowania danej profesji oraz ponoszą odpowiedzialność karną i dyscyplinarną, wynikającą z obligatoryjnej przynależności do samorządu zawodowego. Realizacja zadań pracowniczych w przypadku omawianego zawodu wiąże się ze spełnianiem określonej misji, przestrzeganiem zasad deontologicznych, zwłaszcza zaufania w relacjach z klientem/interesantem, a także obowiązkiem zachowania tajemnicy służbowej. Za: www.pulshr.pl [28.02.2020]. Do charakteryzowanych profesji należą np. zawody: radcy prawnego, aptekarza, biegłego rewidenta, inżyniera budownictwa, lekarza i adwokata. Zob. bliżej zawodyzaufaniapublicznego.pl [28.02.2020]. Aktualna lista zawodów zaufania publicznego (29) znajduje się na stronie Rzecznika Praw Obywatelskich – <https://www.rpo.gov.pl/pl/tagi/zawody-zaufania-publicznego> [28.02.2020].
- [16]Walzer M., *Sfery sprawiedliwości. Obrona pluralizmu i równości*, przeł. M. Szczubińska, Wydawnictwa Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa 2007, s. 207.
- [17]Hołyst B., Problematyka relacji interpersonalnych w działaniach antykorupcyjnych, [w:] *Europa bez korupcji. III Międzynarodowa Konferencja Antykorupcyjna, Warszawa, 10 grudnia 2012 r. Materiały pokonferencyjne*, Centralne Biuro Antykorupcyjne, Warszawa 2013, s. 26.

BETWEEN PASSION AND CRAFT. ON THE ROLE OF (ADVISORY) PROFESSIONAL ETHICS

SUMMARY

The aim of the article is to present the role of professional ethics by the example of vocational advisers working at selected institutions of labour market. Moral conflicts and dilemmas appear in different personal and professional situations. To resolve them, both individual and collective moral awareness is necessary. Another important factors are: group-oriented building of social trust, honesty, openness, goodwill, solidarity, sensitivity, responsibility, moral maturity, and conscience.

Key words: professional ethics, axiology, deontology, professional etiology, vocational adviser/counsellor

Agata Wesolowska

agata_wesolowska1980@wp.pl

nr ORCID 0000-0003-3132-9610



Absolwentka socjologii, filozofii, historii sztuki, a także studiów podyplomowych z etyki, gender i dziennikarstwa (UMK w Toruniu) oraz doradztwa zawodowego (WSNS w Lublinie). Doktor socjologii, była urzędniczka i pośredniczka pracy. Edukatorka, przewodniczka miejska i pilotka wycieczek, działaczka na rzecz seniorów i osób z niepełnosprawnościami (w tym z dysfunkcją wzroku). Współredaktorka książki *Coaching i tutoring – w stronę nowoczesnej pracy dydaktycznej*. Naukowo zainteresowana doradztwem zawodowym, etyką, socjologią pracy, polityką społeczną i socjologią miasta. Bada także reminiscencje etosu rycerskiego oraz kultury szlacheckiej. Prywatnie miłośniczka podróży, kina i poezji.