

Joanna Dzieńdziora¹, Małgorzata Smolarek²

¹Wyższa Szkoła Biznesu w Dąbrowie Górniczej
Wydział Nauk Stosowanych
e-mail: jdziendziora@wsb.edu.pl

²Spółeczna Akademia Nauk w Łodzi
Wydział Nauk Stosowanych w Krakowie
e-mail: msmolarek@poczta.fm

Postrzeganie norm i wartości etycznych na przykładzie zawodowych lobbystów

Kody JEL: J170, J290, J440

Słowa kluczowe: etyka zawodowa, wartości, normy, kodeks etyczny, lobbysta

Streszczenie. Ustanowione normy i wartości etyczne są zobowiązaniem grupy zawodowej do ich przestrzegania. Wyrazem zaufania społecznego jest nadanie grupie autonomii wraz z uprawnieniem do egzekwowania wysokiego statusu zawodowego. Stosowanie się do norm i wartości etyki zawodowej polega na podejmowaniu decyzji zawodowych w ramach osobistego zaangażowania sumienia, rozumu i woli konkretnej osoby. Najczęściej normy i wartości etyczne wynikają z kodeków etycznych danej grupy zawodowej. Celem opracowania jest określenie norm i wartości etycznych w ujęciu teoretycznym i empirycznym. Część teoretyczna identyfikuje etykę zawodową oraz wynikające z niej normy i wartości. Część empiryczna przedstawia ocenę norm i wartości istotnych dla funkcjonowania badanej grupy zawodowej. W opracowaniu zwrócono uwagę na znaczenie przeciętnego poziomu moralnego grupy zawodowej, który może być doskonały, o ile grupa zawodowa rozumie swoje powinności wobec otoczenia społecznego.

Wprowadzenie

We współczesnym świecie grupa zawodowa tworzy pomost pomiędzy klientami a organami i agendami rządu RP oraz instytucjami władzy publicznej w Polsce. Badaną grupą zawodową są lobbyści. Podstawą ich działalności jest zaufanie – zarówno klientów, jak i przedstawicieli instytucji oraz władz publicznych, z którymi mają do czynienia. Dlatego też muszą realizować swe działania według najwyższych standardów moralnych i etycznych oraz z poszanowaniem zasad stosowanych w profesjonalnych firmach lobbingowych, w firmach będących klientami oraz w instytucjach publicznych. Budowanie etyki zawodowej polega na opracowaniu kodeksu etycznego, który jest zbiorem norm i wartości postępowania charakterystycznych dla danej grupy zawodowej. Normy i wartości można postrzegać w dwóch kategoriach: normy i wartości przestrzegane (nigdzie niezapisane, zazwyczaj określane i przestrzegane przez pracowników) oraz normy i wartości deklarowane (najczęściej zapisane w kodeksach etycznych). Istnieją grupy zawodowe, od których oczekuje się nie tylko kompetencji, ale również przestrzegania norm i wartości etycznych. Zazwyczaj taki stan rzeczy zobowiązuje przedstawicieli zawodu do sprostania zaufaniu społecznemu przede wszystkim w dwóch istotnych obszarach: profesjonalizmu i etyczności. Celem opracowania jest analiza i ocena norm i wartości etycznych w ujęciu teoretycznym i empirycznym. W części teoretycznej zidentyfikowano etykę zawodową oraz wynikające z niej normy i wartości. W części empirycznej przedstawiono ocenę norm i wartości istotnych dla funkcjonowania badanej grupy zawodowej.

W artykule podjęto się próby odpowiedzi na pytanie, jakie są najistotniejsze normy i wartości dla zawodu lobbyisty oraz jakich normy i wartości powinien przestrzegać zawodowy lobbyista.

Zrealizowane badania dotyczyły oceny postrzegania norm i wartości etycznych dla zawodu lobbyisty. Miały charakter badań ankietowych, które przeprowadzono w okresie od 4 listopada 2016 roku do 30 kwietnia 2017 roku wśród dwóch grup: zawodowych lobbyistów oraz organizacji korzystających z usług zawodowych lobbyistów.

W wyniku przeprowadzonych badań otrzymano ocenę norm i wartości, które w opinii lobbyistów w największym stopniu determinują wykonywany przez nich zawód. Lobbyści jako najważniejsze wartości dla ich zawodu wskazali jawność, transparentność oraz przejrzystość. Dla badanej grupy zawodowej profesjonalizm nie ma zbyt dużego znaczenia. Podobnie niewielkie znaczenia mają takie wartości, jak odpowiedzialność obywatelska oraz mentalność zorientowana na dobra wspólne, co jest dość zaskakujące, gdyż wydawać by się mogło, że lobbyista powinien być kompetentny i świadomy odpowiedzialności wobec społeczeństwa.

Znaczenie etyki zawodowej w ujęciu teoretycznym

Etyka jako nauka zajmuje się badaniami w dziedzinie moralności (Zbiegień-Maciąg, 1996, s. 7) związanymi z ustalaniem źródeł powstawania kontekstów moralnych przyczyniających się do rozwoju kryteriów ocen etycznych w społeczeństwie. Stara się ona przede wszystkim odnaleźć wspólne cechy moralnych zachowań gatunku ludzkiego. Pojęcie *moralności* natomiast uznaje się za niedefiniowalne, czyli pierwotne, które często jest określane w różny sposób (Migoń, 2013, s. 16), między innymi jako „pewna racjonalna właściwość każdego świadomego i wolnego czynu ludzkiego oraz spełniacza i sprawcy tego czynu – osoby ludzkiej” (Stępień, 1995, s. 240).

Moralność służy zachowaniu ludzkiej tożsamości i ma ścisły związek z pracą, która opiera się na takich przesłankach, jak (Drzeżdżon, 2013, s. 23):

- a) jest podstawą i źródłem egzystencji oraz rozwoju zarówno człowieka, jak i społeczeństwa;
- b) jako racjonalna forma wykorzystania energii twórczej człowieka jest zasadniczym sposobem jego samorealizacji;
- c) stanowi zasadniczy czynnik organizacji relacji międzyludzkich, kontekst, który generuje powszechnie przyjęte zasady ogólnoludzkie, specyficzne wartości, regulatory etyczne zachowań i dzięki temu stanowi etos zawodowy poszczególnych grup zawodowych.

W ogólnym pojęciu etyka obejmuje reguły odnoszące się do funkcjonowania profesjonalistów w kontekście społecznym, reguły sprawnościowe, które dotyczą sposobu wykonywania czynności zawodowych oraz ogólnych zasad wykonywania zawodu ze względu na wartości, które mają oni chronić (Seredocha, 2013, s. 76). W węższym znaczeniu etyka zawodowa to zespół norm, które wskazują, jak z moralnego punktu widzenia winni się zachowywać przedstawiciele określonego zawodu (Bogucka, Pietrzykowski, 2009, s. 93). Grupy zawodowe często same dążą do opracowania i wdrożenia określonych reguł moralnych, które obligowałyby ich członków do pożądanых zachowań, bo to w konsekwencji buduje prestiż danego zawodu (Wilsz, 2009, s. 2).

Etyka zawodowa jest więc przede wszystkim etyką normatywną, której zadaniem jest ukazywanie norm właściwego działania dla poszczególnych grup zawodowych (Nogalski, Śniadecki, 2001, s. 206). W odniesieniu nie do każdego zawodu zasady te są spisane. Panuje jednak powszechne przekonanie, iż ludzie, którzy nie przestrzegają norm i zasad etycznych, zwykle są niechętnie traktowani w swoim środowisku zawodowym. Powoduje to, że niektóre grupy pracownicze same tworzą normy moralne na użytek własnych zbiorowości. Etyka zawodowa

obejmuje więc różnego rodzaju kodeksy etyczne, przysięgi czy ślubowania, których dane grupy zawodowe zobowiązują się przestrzegać.

Kodeks etyczny stanowi istotne narzędzie zachowań organizacyjnych mające wpływ na prawidłowe funkcjonowanie organizacji (Piontek, 2016, s. 308). Jednocześnie jest katalogiem standardów zachowań etycznych określających sposób postępowania i zachowania pracowników, czyli jest zbiorem zasad i wartości etycznych, które wyznaczają standardy postępowania urzędników publicznych na rzecz realizacji interesu publicznego (Lewicka-Strzelecka, 2012, s. 110). Kodeks stanowi logicznie uporządkowany zbiór zasad etycznych. Celem kodeksu nie jest tworzenie nowych norm, lecz konkretyzowanie i uszczegóławianie norm etyki ogólnej do specyfiki danego zawodu (Kowalski, 2015, s. 101). W ostatnich latach obserwowane jest zjawisko spontanicznych prób określenia etyki poszczególnych zawodów, czego przejawem są rozmaite kodeksy etyczne, które są opracowywane, uchwalane lub proponowane w różnych środowiskach i grupach zawodowych.

Uwarunkowania etyczne lobbingu odnoszą się do inicjatyw samoregulacyjnych podejmowanych przez wiele środowisk prowadzących działalność lobbingową. Kluczowym elementem tych inicjatyw jest kodeks etyczny zawierający postulowany model działalności lobbingowej (Dzieńdziora, 2017b, s. 58). Dobrym przykładem samoregulacji środowiskowych dotyczących działalności lobbingowej jest kodeks etyczny lobbysty ustanowiony przez członków Stowarzyszenia Profesjonalnych Lobbystów w Polsce. Jego sygnatariusze zobowiązani są do rezygnacji z członkostwa w Stowarzyszeniu w przypadku złamania przez nich któregoś z zapisów kodeksu.

Metodyka badań

Celem badań była ocena postrzegania norm i wartości etycznych dla zawodu lobbysty¹. Podmioty prowadzą działalność lobbingową w Polsce regulowaną prawem (Ustawa, 2005). Zgodnie z definicją zawartą w ustawie o działalności lobbingowej „lobbing postrzegany jest jako każde działanie prowadzone metodami prawnie dozwolonymi zmierzające do wywarcia wpływu na organy władzy publicznej w procesie stanowienia prawa” (Dzieńdziora, 2017a).

W badanym zakresie postawiono następujący problem badawczy: Jakie normy i wartości mają największy wpływ na badaną profesję?

W związku z powyższym założono, że wartościami, które mają największe znaczenia dla działalności badanej profesji, są: jawność, transparentność,

¹ Opracowanie prezentuje fragment badań w zakresie obszaru norm i wartości etycznych istotnych dla zawodu lobbysty.

profesjonalizm, odpowiedzialność obywatelska oraz mentalność zorientowana na dobra wspólne.

Badania ilościowe przeprowadzono wśród zawodowych lobbystów oraz organizacji korzystających z usług zawodowych lobbystów. Badania ankietowe przeprowadzono w okresie od 4 listopada 2016 roku do 30 kwietnia 2017 roku. Strukturę badanej próby ze względu na wybrane kryteria zaprezentowano w tabeli 1.

Tabela 1

Charakterystyka lobbystów ze względu na badane kryteria

Cechy respondentów		N	Struktura respondentów (%)
Płeć	kobieta	9	16,1
	męczyzna	47	83,9
Wiek	25–35 lat	13	23,2
	36–45 lat	17	30,4
	powyżej 45 lat	26	46,4
Wykształcenie	średnie	2	3,6
	wyższe I stopień (licencjat)	6	10,7
	wyższe II stopień (magister)	45	80,4
	wyższe III stopień (doktor)	3	5,4
Staż pracy	poniżej 10 lat	11	19,6
	10–20 lat	19	33,9
	powyżej 20 lat	26	46,4
Doświadczenie w zakresie prowadzenia działalności lobbingsowej	do 1 roku	1	1,8
	1–5 lat	23	41,1
	5–10 lat	15	26,8
	powyżej 10 lat	17	30,4
Charakterystyka zatrudnienia	własna działalność gospodarcza	44	78,6
	zatrudnienie w przedsiębiorstwie	11	19,6
	zatrudnienie w jednostkach administracji publicznej	1	1,8

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań empirycznych.

Lobbyści, którzy wzięli udział w badaniu ankietowym, to głównie mężczyźni (83,9%) w wieku powyżej 45 lat (46,4%) oraz w wieku 36–45 lat (30,4%). Biorąc pod uwagę ich wykształcenie, można zauważyć, że w zdecydowanej większości posiadają oni wykształcenie wyższe i są absolwentami studiów magisterskich (80,4%). Zaledwie 5,4% lobbystów uczestniczących w badaniu posiada stopień naukowy doktora. Uwzględniając kryterium, jakim jest staż pracy, należy stwierdzić, że najliczniejszą grupę wśród badanych lobbystów stanowią osoby pracujące dłużej niż 20 lat (46,4%) oraz legitymujące się stażem pracy 10–20 lat (33,9%). Na uwagę zasługuje fakt, że badani lobbyści posiadają w porównaniu do stażu pracy stosunkowo niewielkie doświadczenie w prowadzeniu działalności lobbingsowej: od 1 roku do 5 lat – 41,4%, 5–10 lat – 26,8% oraz powyżej 10 lat – 30,4%. Z kolei biorąc pod uwagę formę zatrudnienia lobbystów uczestniczących w badaniu, należy stwierdzić, że zdecydowana większość z nich prowadzi własną działalność gospodarczą (78,6%).

Drugą grupą badanych były organizacje korzystające z usług zawodowych lobbystów. Strukturę badanej próby ze względu na wybrane kryteria zaprezentowano w tabeli 2.

Tabela 2

Charakterystyka przedstawicieli organizacji ze względu na badane kryteria

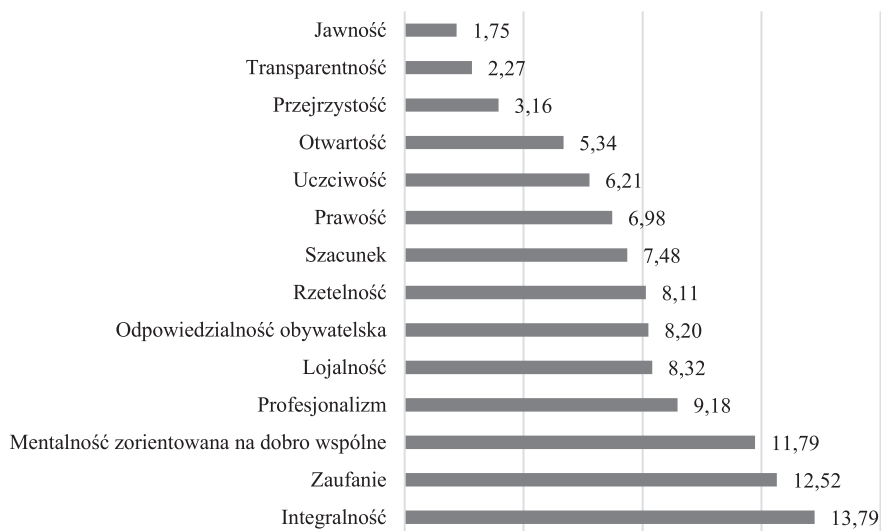
Cechy respondentów		N	Struktura respondentów (%)
Zajmowane stanowisko	dyrektor/prezes	18	78,3
	specjalista ds. PR	4	17,4
	rzecznik prasowy	1	4,3
Forma organizacji	małe przedsiębiorstwo	2	8,7
	średnie przedsiębiorstwo	8	34,8
	duże przedsiębiorstwo	6	26,1
	fundacja	4	17,4
	stowarzyszenie	3	13,0

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań empirycznych.

Biorąc pod uwagę stanowisko, jakie zajmowali przedstawiciele organizacji uczestniczący w badaniu, należy stwierdzić, że zdecydowana większość z nich zajmuje stanowisko dyrektora bądź prezesa (78,3%). Ankietowani reprezentowali głównie średnie (34,8%) i duże przedsiębiorstwa (26,1%).

Wyniki badań

W wyniku przeprowadzonych badań otrzymano ocenę norm i wartości, które w opinii lobbystów w największym stopniu determinują wykonywany przez nich zawód. Na rysunku 1 przedstawione zostały średnie ocen poszczególnych wartości, przy czym należy zaznaczyć, że zaprezentowana skala ocen cechuje się tym, iż im niższa ocena, tym ważniejsza dana wartość. Jak wynika z badań, lobbyści jako najważniejsze wartości dla ich zawodu wskazali jawność, transparentność oraz przejrzystość. Wyniki te potwierdzają w części założoną hipotezę badawczą, która mówi o największym znaczeniu takich wartości, jak jawność (średnia ocena 1,75) i transparentność (średnia ocena 2,27) dla zawodu lobbyisty. Badania niestety nie potwierdziły dużego znaczenia profesjonalizmu dla badanej grupy zawodowej (średnia ocena 9,18). Podobnie w przypadku takich wartości, jak odpowiedzialność obywatelska (średnia ocena 8,2) oraz mentalność zorientowana na dobra wspólne (11,79). Jest to tym bardziej zaskakujące, że współcześnie lobbyista jest bardzo mocno powiązany ze sferą biznesu, do której przynależy, a ze względu na szeroki wachlarz świadczonych usług powinien być kompetentny i świadomy odpowiedzialności wobec społeczeństwa.

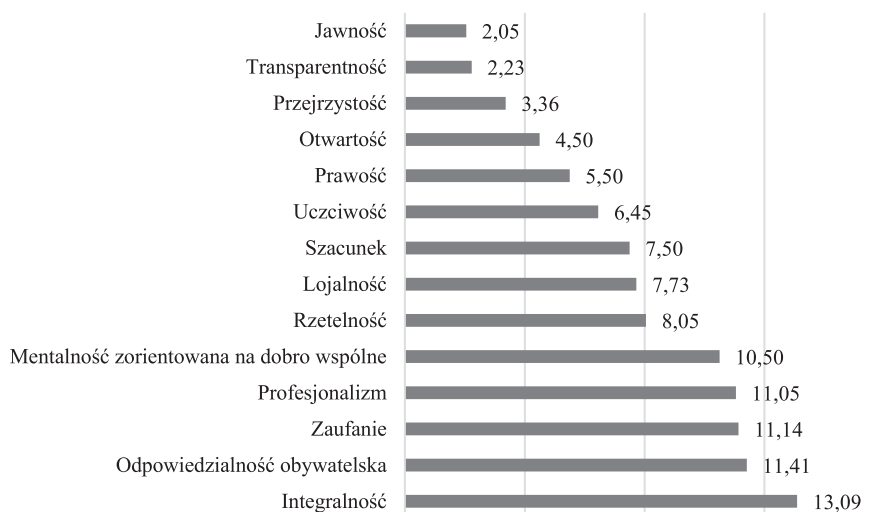


Rysunek 1. Zestawienie średnich ocen norm i wartości dla zawodu lobbyisty w opinii badanych lobbystów

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań empirycznych.

Niskie znaczenie w działalności lobbysty ma integralność (średnia ocena 13,79). Wartość dotycząca rzetelności została przez respondentów oceniona na 8,11, co stawia ją raczej pośrodku rankingu wartości.

Na rysunku 2 zaprezentowano natomiast średnie oceny poszczególnych wartości wskazane przez organizacje korzystające z usług lobbystów (im niższa ocena, tym ważniejsza dana wartość). W tym przypadku również jako najważniejsze zostały wskazane jawność, transparentność i przejrzystość, natomiast mentalność zorientowana na wspólne dobra, profesjonalizm i odpowiedzialność obywatelska znalazły się na końcowych miejscach rankingu.

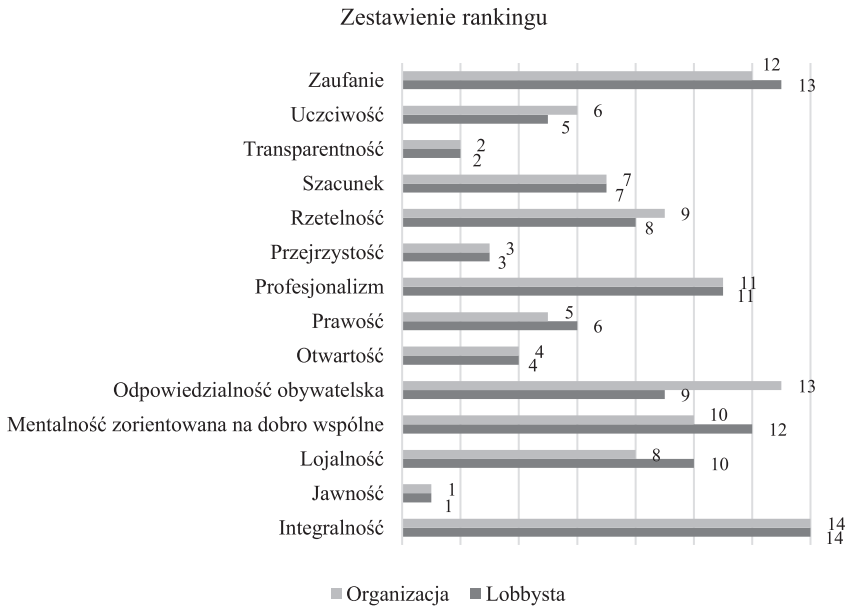


Rysunek 2. Zestawienie średnich ocen norm i wartości dla profesji lobbysty w opinii badanych organizacji

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań empirycznych.

Na rysunku 3 przedstawiono ranking ocen poszczególnych wartości dla zawodu lobbysty zarówno w opinii badanych lobbystów, jak i organizacji korzystających z usług lobbystów. W przypadku znaczenia dla badanego zawodu takich wartości, jak: transparentność, szacunek, przejrzystość, profesjonalizm, otwartość oraz integralność, opinie zarówno samych lobbystów, jak i organizacji, które korzystają z ich usług, są zgodne. Największa różnica w ocenie wartości wystąpiła w przypadku odpowiedzialności obywatelskiej (różnica oceny 4 pkt). Wartość ta ma większe znaczenie dla samych lobbystów niż dla organizacji, które korzystają z ich usług, co tłumaczyć można tym, że organizacje skupiają się głównie na własnym interesie,

a nie na interesie ogółu społeczeństwa. Nieco mniejsze różnice (2 pkt) zauważyć można natomiast w przypadku takich wartości, jak: mentalność zorientowana na dobro wspólne oraz lojalność. Z kolei w przypadku zaufania, uczciwości, rzetelności i prawości różnice są niezbyt duże (1 pkt).



Rysunek 3. Ranking ocen norm i wartości zawodowego lobbysty

Źródło: opracowanie własne na podstawie badań empirycznych.

Podsumowanie

Zawodowy lobbysta powinien podejmować tylko takie zadania, które może realizować za pomocą norm i wartości etycznych. Powinien starać się reprezentować interes swojego klienta w sposób przejrzysty, uczciwy i jawny. Dodatkowo powinien lojalnie, sumiennie i starannie działać w interesie swojego klienta, poświęcając mu dużo czasu i uwagi, systematycznie i wnikliwie informować klienta o postępach w realizacji zadań oraz dawać mu możliwość wyboru. Ważnym obszarem jest zakaz ujawniania informacji poufnych klienta bez jego zgody. Lobbysta nie powinien wykorzystywać wewnętrznych informacji klienta do działania na jego niekorzyść ani do żadnych innych celów nieuwzględnionych w umowie. Z uwagi na szczególną specyfikę zawodu od lobbysty wymaga się przestrzegania następujących norm i wartości, do których można zaliczyć: uczciwość, rzetelność, prawość,

zaufanie, integralność, profesjonalizm, odpowiedzialność obywatelską, otwartość, transparentność, jawność, przejrzystość, lojalność, szacunek oraz uprzejmość (Lewicka-Strzecka, 2012, s. 111–112). Zasady etyczne lobbingu podkreślają, że lobbyista powinien budować, wzmacniać i podtrzymywać zaufanie w sferze publicznej, a także kreować mentalność zorientowaną na dobro wspólne.

Zrealizowane badania potwierdziły założenie, że wartościami, które mają największe znaczenia dla działalności badanej profesji, są: jawność, transparentność, profesjonalizm, odpowiedzialność obywatelska oraz mentalność zorientowana na dobra wspólne. Niestety profesjonalizm, odpowiedzialność obywatelska oraz mentalność zorientowana na dobra wspólne nie mają zbyt wysokiej rangi dla samych lobbyistów, a przecież powinni oni być kompetentni i świadomi odpowiedzialności wobec społeczeństwa.

W Polsce lobbing ma negatywne konotacje. Kojarzony jest często z nielegalną i nieetyczną presją działania na decydentów politycznych. Jednocześnie odbierany jest jako działanie zmierzające w kierunku łapówkarstwa, korupcji, nepotyzmu itp. Największym zagrożeniem dla działalności lobbingowej jest lobbing niejawni, który nie posiada uregulowanej kontroli. Warto wskazać, że lobbing oparty na nierówności majątku i wpływów różnych grup interesu to niefortunne sformułowanie, którego fundamentem jest demokracja. W państwach, w których dopiero dojrzewa demokracja, trudno jest uchwycić poprawny wizerunek procesu lobbingu, a w nim podmiotów realizujących działalność lobbingową. W tym zakresie w dużej mierze mogą temu zapobiec regulacje etyczne lobbingu. Jednak słabym ogniwem samoregulacji lobbingu są systemy egzekwowania norm i wartości zawartych w kodeksie etycznych lobbyisty.

Bibliografia

- Bogucka I., Pietrzykowski, T. (2009). *Etyka w administracji publicznej*. Warszawa: LexisNexis.
- Drzeżdżon, W. (2013). Etyczne aspekty pracy zawodowej. Wybrane zagadnienia. *Studia Gdańskie. Wizje i rzeczywistość*, X, 21–35.
- Dzieńdziora, J. (2017a). *Współczesny lobbyista działający w Polsce*. Pobrane z: <https://jawnylobbing.org/zawod-lobbyista/> (20.12.2017).
- Dzieńdziora, J. (2017b). Zawód lobbyista w świetle krajowych standardów kwalifikacji zawodowych. *Marketing i Rynek*, 4, 457–466.
- Klimczak, B. (2010). Etyka zawodowa – jak to działa? *Ekonomia i Prawo*, VI, 15–24.
- Kowalski, T. (2015). Kodeks etyczny a kształtowanie zasad etycznych administracji publicznej. *Studia lubuskie: Prace Instytutu Prawa i Administracji PWSZ w Sulechowie*, I, 99–108.

- Lewicka-Strzelecka, A. (2012). Etyczny wzór lobbingu: analiza kodeksów regulujących działalność lobbingową. *Annales. Etyka w życiu gospodarczym*, 15, 109–119.
- Migoń, M.P. (2013). *Wstęp do etyki. Skrypt*. Gdańsk: Wyd. Gdańskiej Szkoły Wyższej.
- Nogalski, B., Śniadecki, J. (2001). *Etyka zarządzania przedsiębiorstwem*. Bydgoszcz: Oficyna Wydawnicza Ośrodka Postępu Organizacyjnego.
- Piontek, A. (2016). Kodeks etyczny jako narzędzie kreowania zachowań organizacyjnych na przykładzie policji. *Zeszyty Naukowe Wyższej Szkoły HUMANITAS*, 19 (4), 307–318.
- Seredocha, I. (2013). Rola kodeksów etycznych w jednostkach administracji samorządowej. *Zarządzanie Zasobami Ludzkimi*, 3, 75–87.
- Stępień, A.B. (1995). Wstęp do filozofii. *Prace Wydziału Filozoficznego TN KUL Lublin*, 65.
- Ustawa z 7.07.2005 o działalności lobbingowej w procesie stanowienia prawa. Dz.U. 2005, nr 169, poz. 1414, tom 1.
- Wilsz, J. (2009). *Teoria pracy. Implikacje dla pedagogiki pracy*. Kraków: Impuls.
- Zbiegień-Maciąg, L. (1996). *Etyka w zarządzaniu*. Warszawa: Wyd. CIM.

Perception Ethical Norms and Values on the Example of Professional Lobbyists

Keywords: professional ethics, values, norms, ethical code, professional group, lobbyist

Summary. The established ethical norms and values are the obligation of a professional group to comply with them. An expression of social trust is to give the group autonomy together with the right to enforce a high professional status. Compliance with the norms and values of professional ethics consists in taking professional decisions as part of the personal involvement of the conscience, mind and will of a particular person. The ethical norms and values most often result from the ethical code of a given professional group. The aim of this study is to define ethical norms and values in theoretical and empirical terms. The theoretical part identifies the professional ethics and the resulting norms and values. The empirical part presents the assessment of norms and values relevant to the functioning of the studied professional group. The study draws attention to the importance of the average moral level of the professional group, which can be improved, as long as the professional group understands its duties towards the social environment.

Translated by Joanna Dzieńdziora and Małgorzata Smolarek

Cytowanie

Dzieńdziora, J., Smolarek, M. (2018). Postrzeżenie norm i wartości etycznych na przykładzie zawodowych lobbystów. *Marketing i Zarządzanie*, 1 (51), 51–61. DOI: 10.18276/miz.2018.51-05.