

**KLAIPĖDOS UNIVERSITETAS**

Socialinių ir humanitarinių mokslų fakultetas

Filosofijos, menotyros ir komunikacijos katedra

# **PROFESINĖS ETIKOS KODEKSŲ PROBLEMINIAI ASPEKTAI**

Profesinės etikos ir etikos audito studijų programos magistro baigiamasis darbas

Autorius

HMSPE-17gr. studentė Rita Kazlauskienė

Vadovas

Prof. dr. Gintautas Vyšniauskas

Klaipėda, 2020

## SANTRAUKA

Kazlauskienė R. Profesinės etikos kodeksų probleminiai aspektai. Antrosios pakopos, magistro studijų programos, Profesinė etika ir etikos auditas, baigiamasis darbas. Darbo vadovas: prof. dr. Gintautas Vyšniauskas, Klaipėdos universitetas: Klaipėda, 2020 – 51 p.

*Raktažodžiai:* profesinė etika, etikos kodeksai, probleminiai aspektai

Baigiamajame darbe, mokslinės literatūros analizės metodu, nagrinėjama profesinės etikos mokslas: profesinės etikos atsiskyrimas nuo bendrosios etikos, profesinės etikos tikslai, pagrindiniai principai. Analizuojamos etikos kodeksų sąvokos, kilmė, raida. Etikos kodeksai lyginami su elgesio kodeksais. Nagrinėjamas kodeksų sudarymas: jų tikslai, turinys, vertybės, interesų suderinamumas, pagrindiniai principai. Analizuojamas kodeksų pritaikymas veikloje ir efektyvumo vertinimas. Iškeliama Lietuvos valstybės tarnyboje dirbančių asmenų etikos svarba. Pasitelkiant lyginamosios analizės metodą: mokslinės literatūros analizė lyginama su Lietuvos valstybės tarnautojų etikos ir elgesio kodeksų (17) dokumentų turinio analize. Nustatomi etikos ir elgesio kodeksų probleminiai aspektai ir numatomos jų tobulinimo galimybės.

## SUMMARY

Kazlauskienė R. Problematic Aspects of Professional Codes of Ethics. Second level, Master of Professional Ethics and the Audit of Ethics program undergraduate thesis. Thesis direct: prof. dr. Gintautas Vyšniauskas, Klaipėda university: Klaipėda, 2020 – 51 p.

*Keywords:* professional Ethics, codes of Professional Ethics, problematic aspects

In the final thesis, using the analysis method of scientific literature, the beginning of professional ethics is introduced: separation from general ethics, reasons, goals, basic principles, formation till today. Analyzing codes of ethics: their concept, origin, evolution. Codes of Ethics comparing with Codes of Conduct. Looking in the development of codes: their aims, content, values, compatibility of interests, basic principles. Analyzing the application of codes in activity and evaluation of effectiveness. Highlighting the special importance of ethics, of persons holding post in the service of Lithuania Republic. By using the method of comparative analysis: analysis of scientific literature, compared with the document analysis of the Codes of Ethics and Conducts (17 Lithuanian Civil Servants Ethic). Identifying problematic aspects of codes (ethics and conducts) and identifying possible ways to improve them.

## LENTELIŲ IR PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Etikos kodeksų savybės/ Elgesio kodeksų savybės pagal W. Bruce.....	20
2 lentelė. Etikos administravimo praktika.....	30
3 lentelė. Etikos valdymo skirtumai.....	37
1 pav. Individo, profesijos ir organizacijos etikos sąryšis.....	26
2 pav. Etikos valdymo būdai.....	38
3 pav. Dokumentai reglamentuojantys valstybės tarnybos darbuotojų etiką.....	39
4 pav. LR Valstybės tarnybos darbuotojų etikos bei elgesio kodeksai.....	40

# TURINYS

<b>IVADAS</b> .....	
<b>I. PROFESINĖS ETIKOS PARADIGMA</b> .....	8
1.1. Profesinė etika kaip bendrosios etikos dalis.....	8
1.2. Profesinės etikos teorija ir kilmė.....	12
1.2.1. Profesinės doros sąvoka ir svarba.....	13
1.2.2. Profesinės doros specifikacija.....	15
<b>II. PROFESINĖS ETIKOS KODEKSŲ KŪRIMAS IR TAIKYMAS</b> .....	20
2.1. Profesinės etikos kodeksų samprata ir kilmė.....	20
2.2. Profesinės etikos kodeksų tikslai ir turinys.....	23
2.3. Profesinės etikos kodeksų taikymas ir efektyvumas.....	29
<b>III. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ETIKOS KODEKSŲ PROBLEMINIAI ASPEKTAI</b> .....	34
3.1. Etikos svarba Lietuvos valstybės tarnyboje.....	34
3.2. Etikos valdymas Lietuvos valstybės tarnyboje.....	35
3.3. Valstybės tarnautojų etikos kodeksai ir teisės aktai.....	39
3.4. Valstybės tarnautojų etikos bei elgesio kodeksų problemos.....	41
<b>IŠVADOS</b> .....	
<b>LITERATŪRA</b> .....	

## IVADAS

**Temos aktualumas.** Siekiant įgyvendinti visuomenės lūkesčius, daugelis valstybių kuria profesijų etikos bei elgesio kodeksus, apibrėžiančius veiklos orientyrus, siektinas vertybes bei darbuotojų atsakomybę visuomenei. Darbuotojų etikos bei elgesio kodeksai įvardijami kaip vadybinė priemonė, padedanti siekti efektyvesnės valdžios institucijų veiklos. Darbuotojų etikos ir elgesio kodeksuose nurodytomis nuostatomis vadovaujamosi ir Lietuvoje. Užsienio ir lietuvių mokslininkai bei tyrinėjai (W. Bruce, K. Kernaghan, A. Lawton, C. Lewis, N. Vasiljevienė, J. Palidaskaitė, V. Pruskus ir kt.) analizuoja kodeksų svarbą, jų tikslus, tačiau akademiname diskurse, vis dar stokojama informacijos apie etikos kodeksų įgyvendinimą ir efektyvumą.

**Problema.** Nors pirmieji etikos kodeksai jau žinomi nuo XIX amžiaus vidurio, tačiau šiandien vis dar, ir vis dažniau viešąjį sektorių lydi etinės problemos: piktnaudžiavimas turima valdžia, tarnybine padėtimi, korupcijos skandalai, įvairių formų interesų konfliktai ir kt.. Panašu, kad tai įgauna tendenciją tapti net teisiniais pažeidimais. Kadangi, aprašytus etikos kodeksus įvairios profesijos turi jau senai, kyla abejonės, dėl etikos kodeksų įgyvendinimo, bei pastovaus taikymo. Šis procesas galėtų padėti išspręsti iškylančias etines problemas, užkirsdamas kelią jų atsiradimui, diegiant etinius principus ir vertybes profesinėje veikloje bei skatinant jais vadovautis.

**Darbo tezė** – daroma prielaida, kad viena didžiausių profesinės etikos kodeksų problemų yra jų neefektyvumas - galimai dėl netinkamo kodeksų įgyvendinimo. Todėl viena iš šios problemos sprendimų priemonių galėtų būti etikos valdymo diegimas. Tinkamai parengtus etikos kodeksus susiejant su elgesio motyvavimo ir kontrolės sistema.

**Darbo objektas** – profesinės etikos kodeksai.

**Darbo tikslas** – išanalizuoti profesinės etikos kodeksų probleminius aspektus.

**Darbo uždaviniai:**

1. atskleisti profesinės etikos paradigmą,
2. išanalizuoti profesinės etikos kodeksų kūrimą ir taikymą,
3. išnagrinėti Lietuvos valstybės tarnautojų etikos kodeksų probleminius aspektus ir numatyti jų tobulinimo galimybes.

**Darbo metodai:**

1. mokslinės literatūros analizė,
2. teisės aktų ir dokumentų turinio analizė,
3. lyginamoji analizė.

**Darbo struktūra:** Magistrinį darbą sudaro: įvadas, pagrindinė dalis, išvados, literatūros ir kitų informacinių šaltinių sąrašas, santraukos lietuvių ir anglų kalbomis.

Pirmoje darbo dalyje atskleidžiama profesinė etikos paradigma: profesinė etika suvokiama kaip bendrosios etikos dalis, analizuojamas profesinės etikos objektas, apibrėžiant doros sąvoką, kilmę ir specifikaciją.

Antrojoje dalyje apibrėžiama profesinės etikos kodeksų sąvoka, peržvelgiama jų kilmė, raida, nagrinėjami turinys, tikslai, vertybės, interesų suderinamumas, analizuojami kodeksų taikymo veikloje aspektai ir efektyvumą nurodantys veiksniai.

Trečiojoje darbo dalyje iškeliami etikos svarba, Lietuvos valstybės tarnyboje, peržvelgiami valstybės tarnautojų etikos kodeksai ir kiti etiką reglamentuojantys teisės aktai. Na, ir galiausiai, pasitelkiant lyginamosios analizės metodą, mokslinės literatūros analizė lyginama su Lietuvos valstybės tarnautojų etikos bei elgesio kodeksų dokumentų turinio analize – taip išnagrinėjami Lietuvos valstybės tarnautojų etikos kodeksų probleminiai aspektai ir numatomos tobulinimo galimybės.

### **Šaltinių ir tyrinėjimų apžvalga.**

Profesinės etikos paradigma atskleidžiama remiantis: Mozūraite, V. 2001. Profesinė etika. Vilnius; Vyšniauskaite, D., Kundrotu, V. 1999. Verslo etika. Kaunas; Grumbinu, V. 2018. Apie dorovę; Noreikaite, A., Jokubaičiu, A. 2015. Dworkino alternatyva Berlio vertybių pliuralizmui. Vilnius; Dindiene, R. 2017. Etika. Kas tai; Kalenda, Č. 2009. Taikomoji etika: iškilimas ir ypatybės Lietuvoje; Mažyle, J. 2014. Apie profesinės etikos sampratą, jos suvokimą ir pajautą; Baršauskiene, V., Janulevičiene B. 1999. Žmogiškieji santykiai. Kaunas; Jenkins, J. 1997. Šių laikų dorovinės problemos. Vilnius; ir kitais.

Profesinės etikos kodeksų kūrimas ir taikymas analizuojamas remiantis: Palidauskaite, J. 2003. Valstybės tarnautojų veiklos teisinis reglamentavimas: etinis aspektas; Berman, E. 1998. The ethics edge. Pennsylvania; Butkumi, F. S. 2008. Vadyba kiekvienam. Kaunas; Vasiljeviene, N. 2006. Organizacijos etika: institucinės etikos vadybos sistema. Vilnius; Lad, J. 1990. The quest for a code of professional ethics: intellectual and moral confusion; Kaptein, M., Schwartz, M. 2008. The Effectiveness of Business Codes: A Critical Examination of Existing Studies and the Development of an Integrated Research Model. Journal Of Business Ethics; Pruskumi, V. 2002. Verslo etika. Vilnius; Crane, A. ir Matten, D. 2010. Business ethics: managing corporate citizenship and sustainability in the age of globalization. Oxford; ir kitais.

Valstybės tarnautojų etikos kodeksų probleminiai aspektai išnagrinėjami, analizuojant įvairius LT valstybės tarnautojų etikos bei elgesio kodeksus, etikos taisykles, ir kitus įstatymus. Taip pat, remiantis: Lawton, A., Macaulay, M. 2009. Ethics Management and Ethical Management. In: Ethics and integrity in public administration: concepts and cases. London; Palidauskaite, J. 2007. Viešojo administravimo etika ir valstybės tarnyba. Kaunas; ir daugybe kitų.

# I. PROFESINĖS ETIKOS PARADIGMA

## 1.1. Profesinė etika kaip bendrosios etikos dalis

Visuomenėje egzistuoja vertybinės sistemos, turinčios specifinius kriterijus bei formuojančios nuomonę susijusią su įvykiais, elgesiu ir idėjomis. Mokslas yra grįstas teiginiais, kurie paremti tiesos bei netiesos supratimu. Estetika - pagrįsta teiginiais, kurie apibūdina grožio ir priešingą sampratą, o tuo tarpu etika grindžiama teisingo ar neteisingo bei gero ar blogo elgesio supratimu (Mozūraitė, 2001, 6).

Kadangi etika yra bendra sąvoka, specialistai vis ginčijasi, kuri iš jų teisinga. Tame pačiame etikos žodyne sutinkami keli etikos apibrėžimai: etika tirianti moralę, dorovę, žmonių elgesio normas; arba filosofijos šaka diskutuojanti apie gėrį ir blogį, įsipareigojimus, elgsenos principus. Vokiečių filosofas I. Kantas teigia, kad egzistuojant mokslui, kuris reikalingas žmonėms, jis moko mokslo, kuris paskatintų žmogų elgtis deramai: žinoti koks ir kada elgesys yra tinkamas.

Pagal etikos žodyną (Žemaitis, 2005, 16) pateikiama tokia žodžio „etika“ reikšmė ir sąvoka:

Etika - (lot. ethic - dorovės filosofija < gr. ethos - paprotys, įprotis, būdas):

1. mokslas, tyrinėjantis dorovę;
2. žmonių elgesio normas;
3. filosofijos šaka, analizuojanti gėrio ir blogio, moralinės pareigos, įsipareigojimų bei elgsenos principus.

Graikiškojo ethos lotyniškasis analogas - mos, kuris irgi reiškė paprotį, charakterį, elgesį. Iš šio žodžio vėliau buvo išvestas žodis moralis, o dar vėliau - IV a. buvo pradėtas vartoti žodis moralitas (moralė) (Mozūraitė, 2001, 6).

Taigi etika – tai žinių sritis, mokslas, o moralė – etikos tyrimų objektas. Žodis „moralė“ reiškia atitinkamus moralinio elgesio principus ir normas. Moralės sąvokos samprata pagal savo apimtį žymiai platesnė nei profesinio elgesio taisyklių samprata išdėstyta kodeksuose. Moralė suprantama kaip socialinis institutas, kurį sudaro elgesio standartų sistemos, pripažįstamos kultūrinės bendruomenės narių (Pruskus, 2002, 9).

Dažnai vietoj moralės vartojama dorovės sąvoka, visuomenėje dorovė ir moralė tampa sinonimais, visgi dorovė, skiriasi nuo moralės. Dorovė – tai plati sąvoka, kilusi iš nacionalinių terminų. Siekiant įsigilinti į dorovės sąvoką remiamasi Anzenbacher (1998), teigiama jog dorovė, tai praktinės veiklos įvertinimas, remiantis socialiai pripažintais normos standartais. (Vyšniauskaitė, Kundrotas, 1999, 19). Žmonės dažnai tapatina dorovės sąvoką su moralės sąvoka. Moralė yra apibrėžiama, kaip išoriniai reikalavimai, veikiant asmenims remiantis nustatytais

įstatymais bei taisyklėmis. Dorovės samprata siejama su žmogaus elgesiu ir jo vidinėmis asmens nuostatomis bei įvardijama kaip dorovinio elgesio pagrindas. Dorovė taip pat siejama su kiekvieno valia, tai iš sąmonės ar pasąmonės išskylantis elgesys ar veikimas, laikantis gėrio normų (Grumbinas, 2018).

Nors V. Žemaitis (2005) žodyne pateikia kelis šimtus svarbesnių etikos sąvokų ar kategorijų, autorius neapsiriboja vien etikos sritimi. Taip yra todėl, kad etika glaudžiai siejasi su kitais mokslais, turinčiais dorovinį turinį. Etika yra kilusi iš filosofijos mokslo – suprantama kaip viena filosofijos mokslo šaka. Sąvoka „etika“ kilo iš filosofinės disciplinos IV a. pr. Kr., sutinkama dar Aristotelio veikaluose, kuriuose aptariami charakterio bruožai, akcentuojantys žmogaus sutarimą su visuomenės toleruojamu gyvenimo būdu. Suvokiama, kad etiškas elgesys - yra įgyjamas, o ne paveldimas, išauklėjamas, o ne duotas gamtos.

Šiandien žodis „etika“ vartojamas kaip mokslo pavadinimas, teorinė žmogaus veikla, kritinis požiūris į normas ir papročius, o moralė - šio mokslo objektas, praktinė žmogaus veikla. Taigi, etika yra, tarsi, moralės teorija. Etiniai pasvarstymai suteikia galimybę rinktis teisingus veiksmus, kurie paremti racionaliais sprendimais bei argumentuotais priešastiniais ryšiais. Lietuvių kalboje, kaip ir daugelyje europiečių kalbų, vartojamas ir savas moralės sinonimas – „doros“ sąvoka. Manoma, kad jis kilęs iš būdvardžio „doras“, o šis savo ruožtu – iš veiksmažodžio „derėti“, kildinamo iš veiksmažodžio „daryti“. Taigi, dora reikštų tai, kas dera daryti, t.y. įvardintų praktinio elgesio tinkamumą (Mozūraitė, 2001, 7).

Dora – tai realizuota dorovė. Dora, pirmiausia, yra sąvoka, abstrakcija. Dora yra vadinami itin skirtingi reiškiniai: atskirų individų poelgiai, santykiai, susiklostę tarp žmonių ir socialinių grupių, žmogaus ketinimai ir tikslai, norai, charakterio savybės, žmogui keliami reikalavimai, net jausmai (užuojauta, gėda, kaltė, neapykanta) ir, pagaliau, įvairios psichinės reakcijos - pritarimas, smerkimas, prieštaravimas. Kasdieniai praktiniai mūsų veiksmai yra doros atspindys, bet mes apie tai nekalbame nuolat, negalvojame. Su doros, etikos sąvokomis susiduriame tiesiogiai tikrai specifiniais gyvenimo atvejais, kai imame abejoti dėl savo veiksmų arba turime apginti juos bei savo sprendimus (Grumbinas, 2018).

Doros turinys tampa aiškesniu, bandant atsakyti į klausimą, kokias funkcijas gyvenime ji atlieka, suvokiant, kad dora yra žmonių elgesio reguliatoriumi. Dora mus moko, skatina, įpareigoja ir draudžia. Doros reikalavimai vykdomi ne iš baimės, ne per prievartą - tada netektų prasmės ir pati doros sąvoka. Doras žmogus pats juos prisiima, pats įsipareigoja, siedamas tai ne tik su nauda, bet rasdamas juose savo, kaip protingos ir pareigingos, sąmoningos ir orios būtybės, vertę. Laisvanoriškai pripažindami dorinius principus, sąmoningai juos įtvirtindami savo gyvenime, ugdome savyje ypatingą sugebėjimą - vertinti ir gerbti žmogaus orumą, jo valią, patį žmogiškumą.

Individo gyvenime įsitvirtinusios dorybės skatina tolesnę protingą elgesį, laikomą geru toje visuomenėje, kuriai individas priklauso (Mozūraitė, 2001, 7).

Visgi, etika, moralė, dorovė bei elgesys neturi vertinimo, kadangi visada priklauso nuo egzistavimo laikotarpio. Etika ir jos principai sudėtingai išspraudžiami į rėmus, kadangi etikos mokslas žmogų vertina kaip unikalų individą, jo socializavimasi bei socialinę savikultūrą. Žmogaus elgesį, tarpusavio santykius, pareigų atlikimą įtakoja supanti aplinka, tai:

- bendroji visuomeninė kultūra, kurioje žmogus gyvenama, veikia bei kyla etiniai konfliktai;
- organizacijos, kuriose žmogus dirba ar kurioms priklauso;
- savarankiškai atrasti sprendimai (Mozūraitė, 2001, 11).

Minėtos trys aplinkos ne visada konfliktuoja, bet kai tai nutinka, itin svarbu pasirinkti tinkamą.

Žmogaus gyvenime itin reikšmingi yra asmeniniai poreikiai, norai, aistros bei troškimai. Apriboti asmeninį „ego“ (Ego - tai sąmoningos psichikos dalies centras, individuali sąmonė (Buzaitė, 2014)), nėra sunku, kai individuali žmogaus sąmonė yra ganėtinai aukšto lygmens, kai jo aistros ir troškimai yra proto valdomi ir kontroliuojami. Asmeninė pasąmonė yra arčiausiai Ego ir nuo jo priklauso (Jung, 1978, 56). Kuomet asmeninė nauda susieta su visuotinai priimtinu matu, tuomet moralė atlieka žmogiškumo, vertybių gynimo funkciją.

Priešingu atveju gėris ir blogis tampa vertinamais tiktai subjektyviai. „Gera yra tai, ko aš noriu“ - egocentriškas sprendimas, neigiantis bet kurio, kitaip mąstančio individo, nuomonę. Objektivumas nėra lengvai pasiekiamas. Etika skatina žmogų būti nesavanaudžiu, besiaukojančiu, altruistu, aukojančiu asmeninius poreikius visuomenės vardan. Tenka įsitikinti, kad troškimams ir norams suteikiant asmeninę, o ne visuomeninę reikšmę, greitai prasideda konfliktai su visuomenės normomis. Todėl etika pirmiausiai susieta su viešąja - visuomenine nuomone.

Esti ir specialiai sukurtos moralės normos, kurios, iš dalies, gali būti įvardintos kaip etiketo atitikmuo. Etiketas - tai sąvadas taisyklių, kurios reguliuoja žmogaus elgesį. Tai savita bendravimo kalba, paremta abipuse pagarba ir palankumu. Iš etiketo galima spręsti apie bendrąją visuomenės ir atskirų žmonių kultūros lygį (Žemaitis, 2005, 112). Anot, Stoškaus (1981, 79), etiketas - tai išorinė elgesio forma, normos bei taisyklės, sukurtos žmonių grupės arba atskiro asmens. Esant kitomis sąlygomis ar kitoje vietoje nėra būtina visai visuomenei laikytis etiketo, jis net gali prasilenkti su jos priimtomis elgesio normomis. Kai kurių etiketo normų šaknys siekia labai senus laikus, pvz., pasisveikinant nusiimti kepurę, ar ištiesti ranką, o kitos - naujųjų laikų padarinys, pvz., vizitinės kortelės arba susitikus, geriausiu atveju, nusiimti ne kepurę nuo galvos, o ausinę iš ausies.

Dorovę kuria visuomenė, kadangi žmogaus sąmonėje įsitvirtinę doriniai reikalavimai bei dorinės normos, išreiškiančios visuomenės interesą. Todėl staigių posūkių visuomenės doroje nebūna, jie vyksta laipsniškai, kintant kartoms, kartais sunkiai pastebimi. Dorinių normų kaita labiau matoma istorinėje perspektyvoje. Tuomet akivaizdu, kad visuomenės patirtis, sukūrusi normų sistemą, siekia jų dvasinės objektyvizacijos ir universalumo, t.y. galimybės naudotis jomis įvairiose lygiavertėse situacijose. Kartu dorinės normos turi būti priimtinos ir kiekvienai atskirai asmenybei, kuri galėtų jų laikytis, vadovaudamasi valios pastangomis, išmintimi ir sąžine (Mozūraitė, 2001, 7).

Visgi, individuali ir visuomenės moralinė sąmonė ne visuomet gali sutapti. Žmogus privalo nuolat vadovautis moralinėmis normos, atsižvelgdamas į visuomeninį interesą. Kalbant apie individo pasirinkimo galimybes, egzistuoja dvi etinės teorijos. Konsekventinė teorija siūlo pasirinkti tą sprendimą, kurio pasekmės yra geriausios. Pagal lietuvių kalbos žodyną (Keinys, 2000, 103), žodis konsekventus reiškia nuoseklus, logiškas, tenkinantis didžiausią skaičių žmonių. Ir deontologinė teorija teigianti, kad mūsų pareiga yra daryti tai, kas yra teisinga. Pagal lietuvių kalbos žodyną (Keinys, 2000, 103), žodis deontologija - (gr. deon, kilm.deontos - pareiga + logos - žodis, mokslas; sk. deontologija) reiškia etiką, sprendžiančią pareigos klausimą. Mūsų veiksmai turi būti pavyzdžiu kitiems, o mes turėtume elgtis taip, kaip norėtume, kad būtų elgiamasi su mumis.

Pasak Mozūraitės (2001, 7), asmuo pasirenkdamas savo sprendimus, užsiima vieną iš trijų galimų pozicijų: filosofų apibūdinamų kaip monistinė, reliatyvistinė arba pliuralistinė.

Kalbant apie monistinę poziciją, ji nurodo, jog yra viena taisyklė, teigianti, kad moralinis principas yra taikytinas esant bet kurioms aplinkybėms. Berlino (1990, 73) manymu, tai radikali pozicija, kuri redukuoja įvairovę, ir pasirenkama tik vieną vertybių sistemą, nesvarstant kitų pasirinkimų, panašu turėtų greitai išnykti. Tai neskatina diskusijos, žmonių mąstymo ar gebėjimo kurti alternatyvią veiklą (Noreikaitė, Jokubaitis, 2015, 153). Šios griežtos taisyklės, dažnai vyrauja asmeniniame gyvenime, leisdamos žmogui susikurti savo etinę erdvę.

Reliatyvistinė pozicija - tolerantiškesnė – paremta vienodai vertingais etiniais principais ir morale. Ši pozicija pagrįsta asmeniniais potyriais, individualia asmens veikla (Kolakowski, 1993, 9). Šios pozicijos trūkumas tas, kad rizikuojama pasirinkti netinkamą nuomonę. Tai gali nutikti esant priešingoms, skirtingoms nuomonėms. Reliatyvistinė pozicija dažniausiai vyrauja tarp asmenų, kurie asmeninę nuomonę bando įdiegti viešojoje aplinkoje, dažnai atmetant kitas nuomones.

Dažniausia, etikos filosofijoje vyraujanti - pliuralistinė pozicija. Ji prieštarauja prieš tai aprašytoms pozicijoms ir pasisako už tai, kad tie patys gyvenimo pasirinkimai gali nulemti tiek teisingą, tiek neteisingą veiksmą ar elgesį. Ši pozicija, priveda prie diskusijos - ar gali būti vienodai

geri sprendimai tiek vienai, tiek kitai pusei ir kaip tas „gėris“ kinta, keičiantis sąlygoms (Mozūraitė, 2001, 8).

Iš visų trijų sprendimų priėmimo pozicijų, profesinei etikai aktualiausia – pliuralistinė, tačiau žmogaus pasirinkimas, kalbant apie vieną iš pozicijų, nulemiamas žmogaus aplinkos, kuri jį supa: artimos, intymios – šeima, bei tolimos – socialinė, ekonominė, politinė, teisinė padėtis.

Taigi, etika – mokslas, elgesio normos, filosofijos šaka, grindžiama gero ir blogo, teisingo ir neteisingo elgesio supratimu, o jos tyrimų objektas – moralė. Trumpai tariant, moralė – kaip turime elgtis, dorovė – kaip iš tiesų elgiamės, o dora – visuomenės tinkamu pripažintas elgesys. Mūsų pasirinkimus įtakoja: visuomenės ir organizacijos kultūros, bei asmeniniai interesai ir žinios. Kai šios aplinkos sukonfliktuoja, turime rinktis. Profesinėje etikoje dominuoja deontologinė pasirinkimų teorija, bei pliuralistinė sprendimų pozicija. Iškeliama vertybės: socializavimasis ir socialinė savikultūra. Etika skatina žmogų būti nesavanaudžiu, besiaukojančiu, altruistu, aukojančiu asmeninius poreikius visuomenės vardan. Ji labiau siejama ne su atskiro asmens, o su viešąja nuomone, bei visuomenine sąmone, tačiau dorinės normos turi būti priimtinos ir kiekvienai atskirai asmenybei, kuri galėtų jų laikytis, vadovaudamasi valios pastangomis, išmintimi ir sąžine.

## **1.2. Profesinės etikos teorija ir kilmė**

Plečiantis bendrajai etikos teorijai, vyksta ir jos specializacija, išskiriamos profesinės etikos šakos, kurių atsiradimą įtakojo skirtingose veiklos srityse atsiradę įvairūs bendravimo santykiai, pažiūros bei elgesio normos. Pastaraisiais dešimtmečiais itin didelis dėmesys skiriamas profesinei etikai, laikomai taikomąja etika, kuri pasireiškia darbo aplinkoje (Mozūraitė, 2001, 8).

Profesinė etika siejama su bendrąja etika, kuri paremta jos teorija, pagrindinėmis kategorijomis bei tyrimo metodais. Tačiau atitinkamos taisyklės dažnai prieštarauja viena kitai. Kaip pavyzdys, gali būti advokatų etikos kodeksas, kuriam numatytas lojalumo klientui principas, kuri įpareigoja advokatus suteikti paslaugas, atitinkančias klientų interesus. Buhalterių profesinės etikos kodeksas nurodo priešingai, numatytas objektyvumo principas, kuris įpareigoja veikti nešališkai, nesieligiant pagal išankstines nuostatas. Kitas buhalterių etikos principas nurodo nuomonės nepriklausomumą bei nepriklausomumo įvaizdį. Šios sąlygos yra būtinos praktikuojantiems buhalteriams profesionalams, siekiantiems išreikšti nešališkas, nesuvaržytas išvadas (Dindienė, R. 2017).

Pagal Č. Kalendą (2009, 56), profesinės etikos pradžia siekia Senovės Graikijos laikus, kai buvo duodama Hipokrato priesaika. Ypatinga jos svarba iškilo daugėjant skirtingoms profesijoms. Na, ir didžiausias dėmesys profesinei etikai, tenka šiandien. Profesinės asociacijos turi savitas elgesio taisykles, nustatančias profesinės praktikos elgesio normas. Šios elgesio taisyklės nurodo atitinkamą elgesį, grindžiamą profesinės etikos principais, pasižyminčiais objektyvumu,

nešališkumu, tiesumu, konfidencialumu, pastangomis, įsipareigojimu, konfliktų vengimu (Kalenda, 2009, 56).

Profesinė etika įgalina spręsti įvairius etinius ginčus, dilemas, kurie iškyla profesinėje veikloje. Profesinė etika apibrėžia tam tikras profesinės veiklos vertybes bei tikslus, nurodo profesionalios veiklos ir etiško elgesio normas, bei įtvirtina moralės ir etikos principus (Mažylė, 2014).

Apibendrinant galima teigti, jog profesinė etika yra viena iš bendrosios etikos šakų, susiformavusi palaipsniui: skirtingose veiklos srityse, susiklosčius skirtingiems bendravimo santykiams, pažiūroms ir elgesio normoms. Profesinė ir bendroji etikos glaudžiai siejasi tarpusavyje: teorija, kategorijomis, tyrimo metodais. Visgi, tam tikros taisyklės gali prieštarauti viena kitai. Pirmosios profesinės etikos kodeksų ištakos siekia Va. pr. Kr.. Rimtesnis susidomėjimas išryškėjo ankstyvuosius viduramžiuose, atsiradus darbo pasidalijimui ir atskirų veiklų žmonių grupėms. XIX a. suklestėjus mokslui, randantis naujoms profesijoms. Na, o šiandien jie jau kuris laikas siejami su verslu.

### **1.2.1. Profesinės doros sąvoka ir svarba**

Visuomenės nariams privaloma laikytis nurodytais bendraisiais doros reikalavimais, siekiant išvengti konfliktinių situacijų bei siekiant tinkamų visuomenės tarpusavio santykių. Taip pat, itin svarbu laikytis ir amžinųjų bendrosios moralės vertybių, siekiant nepakenkti ne tik sau, bet ir visuomenei (Mozūraitė, 2001, 9). Visgi, profesinės sritys yra skirtingos ir specifinės, kuriose klostosi skirtingų žmonių bendravimo santykiai, pasižyminčios skirtingomis žmonių pažiūromis bei elgesio normomis. Pasak V. Baršauskienės ir B. Janulevičienės, siekiant sukurti gerus visuomenės santykius itin svarbus darbuotojų veiksmų produktyvumas, skatinimas darbą atlikti geriau ir efektyviau (Baršauskienė, Janulevičienė, 1999, 56). Profesinėje veikloje darbuotojams yra keliami ir specifiniai doriniai reikalavimai, kadangi bendrosios dorovės normos dažnai neapėpia ir negali visapusiškai reguliuoti specifinių dorinių santykių, kurie susiklosto profesinėje veikloje.

Profesinė dora negali būti visiškai savarankiška bendrosios dorinės sistemos sritis, kadangi profesinė dora yra tik santykinai autonominė dorinės sistemos posistemė. Profesinė etika negali pakeisti bendrosios etikos. Profesinė dora padeda parengti specialistus jų saviraiškai darbe bei ugdyti darbo kultūrą. Specialistų profesinis dorinis pasirengimas, jų dorinės nuostatos ir orientacijos lemia, kaip specialistai reikšis darbe, kokie bus darbo rezultatai. Vydūnas teigia, kad žmogus atitinka pasaulį, kurį pats sukuria. Taigi ugdyti dorą pradedame nuo savo sąmonės. Remiamės sąmoningumu, savęs paties pažinimo supratimu bei valingu savikontrolės gebėjimu. Mūsų sąmonė mums tampa elgesio rodikliu. (Jenkins, 1997, 76). Taigi, profesinė dora neatsiejama nuo bendrosios doros specifinio pasireiškimo profesinės veiklos srityje, o tuo tarpu profesinė etika

yra tik bendrosios etikos teorinė dalis, kuri tiria specifinį doros pasireiškimą specialisto profesinėje veikloje.

Profesinė dora, yra visuomenės istorinės raidos rezultatas, susiformavęs ilgu visuomenės raidos proceso laikotarpiu. Pirmosios profesinės veiklos taisyklės užuomazgos stebimos II-ame tūkstantmetyje pr. Kr.. Visgi, susidomėjimas profesine dora, atsirado gerokai vėliau. Iškilus darbo pasidalijimo ir privačios nuosavybės problemoms, susikūrė atskiros žmonių grupės, kurios užsiėmė specifine veikla. Viduramžių cechuose priimtose veiklos taisyklėse numatė, kaip privalo elgtis cecho nariai, siekiant cecho klestėjimo. Cecho taisyklių tikslas numatė didinti turtą, tai pat nurodė, jog kolegų apgaudinėjimas komerciniais tikslais yra draudžiamas, ir pažeidus taisykles cecho narys bus pašalintas iš cecho ir neteks privilegijų (Mozūraitė, 2001, 8).

XIX a. pradėjus klestėti mokslui, gausėjant technikos išradimams, sparčiai kūrėsi ir profesijos. Darbo diferenciacija ir specializacija įtakojo profesinės doros skirtumus. Todėl buvo siekiama apsaugoti visuomenę nuo netinkamai eksploatuojamų technikos naujovių, kuriant darbo kokybės garantijas. Šiuos procesus ir dabar įtakoja spartus mokslo ir technikos vystymasis.

Penktajame dešimtmetyje profesinė etika buvo savarankiška sritis, atsieta nuo visuomeninio gyvenimo. Tačiau Albertas Einšteinas savo laiške JAV prezidentui nurodė atominės bombos panaudojimo etiškumo svarbą - tiek prieš Japonijos miestus, tiek ir atliekant bandymus koralų rifuose. Šios diskusijos išryškino profesinę etikos svarbą. Suprasta, jog tai, kas vykdoma įstaigose, organizacijose ar laboratorijose yra ir visuomenės reikalas, kadangi visuomenė privalo žinoti, kas yra leidžiama atitinkamos profesijos atstovams, ir ar tai yra saugu visuomenei (Calaprice, 2002, 103).

Vienas didžiausių pastaruoju metu įvykusių etikos skandalų buvo Volkswagen įmonės krizė, kuomet Vokietijos automobilių gamintojai suklastojo išmetamųjų teršalų testų rezultatus. Automobilių gamintojams buvo skirta bauda siekianti 18 mlrd. JAV dolerių, gamintojai privalėjo pataisyti 5 mln. transporto priemonių (Vakarų ekspresas, 2016). Volkswagen įmonės veiksmai nulėmė milijoninį automobilių atšaukimą iš rinkos ir milijardinius nuostolius, kas įtakojo sumažėjusį pasitikėjimą automobilių gamintojais. Tai tik įrodo svarbią etikos poziciją verslo organizacijose.

Vykstant globalizacijai, vis daugiau kompanijų peržengia ribas, padarydamos žalą ne tik atitinkamai įmonei, verslo partneriams, klientams, bet ir visai visuomenei. Pastaruoju metu įmonės tikrinamos visose sandorių grandinėse, kuomet vertinamos visos sandoryje dalyvaujančios šalys. Todėl vienoje grandinėje priimtas neetiškas sprendimas gali sukelti nuostolius visoms įmonėms dalyvaujančioms sandoryje (Dindienė, R. 2017).

Profesinė etika itin svarbi tokių profesijų atstovams, kurie turi galimybę manipuluoti žmonių psichika, gyvybe ir teisėmis. Tai gali būti politikai, medikai, teisininkai ar žurnalistai

(Mozūraitė, 2001, 9). Vystantis informacijos ir komunikacijos technologijoms, didėjant visuomenės suvokimui, jog informacija ir žinios itin svarbūs veiksniai, pradėta išskirti įvairių profesijų etika. Skirtingų sričių specialistams keliami vis didesni doriniai reikalavimai.

Profesinė etika - tai dorinio elgesio ir pareigų normos, priimtose atitinkamos profesijos atstovų. Profesinė etika nurodo profesinės doros funkcionavimą visuomenėje, jos esmę, specifiką ir vaidmenį profesinėje veikloje. Profesinėje veikloje darbuotojams yra keliami tiek bendrieji, tiek specifiniai doriniai reikalavimai, kadangi bendrosios dorovės normos dažnai neaprepia ir negali visapusiškai reguliuoti specifinių dorinių santykių, kurie susiklosto profesinėje veikloje. Ugdyti dorą pradėdame nuo savo sąmonės, remiamės sąmoningumu, savęs paties pažinimo supratimu bei valingu savikontrolės gebėjimu. Kiekvienas profesijos narys atstovauja ne tik save, bet kuria pasitikėjimą visais profesijos nariais: jei pasitaiko vienas neetiškas sprendimas – visi dalyviai tempiami žemyn. Ypatinga profesinės etikos svarba šiandien yra tokių profesijų, kurių atstovai turi galimybę manipuluoti žmonių psichika, gyvybe ir teisėmis.

### 1.2.2. Profesinės doros specifika

Profesinės doros specifiškumas yra įtakojamas esminių profesijų skirtumų. Specialistų santykiai profesinėje veikloje yra įtakojami visuomenės socialinių santykių sistemos. Nors atskirų profesijų atstovų elgesys yra reguliuojamas visuomenėje priimtų doros principų ir normų, visgi, specialistų tarpusavio santykių skirtumai lemia tai, jog profesinėje veikloje šie bendrieji normatyvai žymiai modifikuojami. Profesinė etika nurodo atitinkamą elgesio normą ar elgesio kodeksą, kuriuo vadovaujasi profesinės srities atstovas (Pruskus, 2002, 11). Profesinė dora nurodo profesinės veiklos vertinimus bei profesinius santykius.

Profesinė etika itin analizuojama Vakarų šalyse, kuriose ilgalaikės demokratijos dėka nusistovėjęs įvairių profesijų taisyklės bei etinės normos. Itin griežtai traktuojama profesionali veikla bei akcentuojamas atsakomybės laipsnis. Sociologai pateikia kriterijus, susijusius su profesijos apibūdinimu, tai (Mozūraitė, 2001, 10):

- 1) *profesijos mokymasis* – kuomet profesija įgyjama baigus atitinkamas, akademinės studijas;
- 2) *intelektu dominavimas darbe* – savo srities profesionalai, teikiantys teorinėmis studijomis pagrįstą informaciją, paslaugas, naudodamiesi instrukcijomis, profesionaliai atlieka darbą;
- 3) *profesija priklauso aptarnavimo sričiai* – kiekvienas profesionalas teikia unikalias paslaugas, priklausomai nuo išsilavinimo, intelekto bei klientų poreikių;
- 4) *altruistinė motyvacija* – kuomet profesinė atsakomybė yra prioritetinga, sprendžiant profesines problemas;

- 5) *profesiniai gebėjimai paremti susistemintomis teorinėmis žiniomis* - profesionalo teorinės žinios yra susistemintos, įtakojamos darbo patirties;
- 6) *profesinė veikla yra sankcionuota valstybės valdžios* – tai valstybės remiamos profesijos, kurios laikomos prioritetinėmis, tenkinančiomis visuomenės poreikius, ginančius žmonių teises (Pruskus, 2002, 26);
- 7) *profesija turi jau susiformavusį profesinį etikos kodeksą* – etikos kodeksas garantuoja, jog profesionalai atsakingi už klientus ir savo profesiją;
- 8) *profesija yra savarankiška darbo kokybės atžvilgiu* – profesija nurodo teikiamas paslaugas, jų vertinimo sistemą ir kt. (Mozūraitė, 2001, 10);
- 9) *nariai yra suburti į profesinę asociaciją* - kiekviena asociacija iškelia ir laikosi savo tikslų.

Dažnai jaunos profesijos, turi nustatytas etines nuostatas ar net etikos kodeksus, kurios Vakarų šalyse įvardijamos kaip pusiau profesijomis. Vienos jų tokios, kaip programinės įrangos kūrėjai yra sukurtos neseniai ir yra savarankiškos, kitos atskirtos nuo senųjų profesijų, tokios kaip - informacijos brokeriai. Šių profesijų įsitvirtinimui reikalingas laikas, kokybiškas profesionalus darbas ir ypatingai griežtas etikos normų laikymasis, siekiant visuomenės pripažinimo saugia profesija. Kai kurių profesijų priklausymas asociacijai yra laikoma kokybės garantu. Kaip pavyzdys, Lietuvos medicinos darbuotojų asociacija. Profesinės etikos pažeidėjas yra šalinamas iš asociacijos (Mozūraitė, 2001, 11).

Nors Lietuvos profesijos dažniausiai klasifikuojamos pagal užimamas pareigas (Lietuvos profesijų klasifikatorius), etine prasme, tikslingiausia visas profesijas suskirstyti pagal aptarnavimo sritis. Išskiriamos dvi profesijų grupės:

- 1) *į žmogų besiorientuojančios profesijos*, pavyzdžiui: žurnalistai, medikai, mokytojai, bibliotekininkai;
- 2) *į gamtą ar žmogaus kūrinį orientuotos profesijos*, pavyzdžiui: IT specialistai, geodezininkai, architektai, inžinieriai, gyvūnų gydytojai.

Profesijų suskaidymas yra itin sąlyginis, kadangi kiekvienoje profesijoje yra specialistai aptarnaujantys bei teikiantys technines paslaugas, kaip pavyzdys yra bibliotekininkas, dirbantis su kompiuterine programa, tiesiogiai neaptarnaujantis skaitytojų (Mozūraitė, 2001, 11).

Pirmosios profesinės etikos normos buvo taikomos toms profesijoms, kurios susijusios su žmogumi. Pirmieji profesinės veiklos postulatai buvo skirti medikams. Socialinių profesijų atstovų profesinei dorovei keliami itin dideli reikalavimai, kadangi veiklos objektas yra žmogus, kuris visapusiškai yra didžiausia vertybė profesinėje veikloje. Žmogaus gyvybė ir gerovė yra socialinių profesijų pagrindas.

Socialinės profesijos yra susijusios su nuostata „kaip padėti“ ir grindžiamos klientų teisių principais, kuomet klientams paslaugas privaloma teikti remiantis taisyklėmis. Klientai visada yra pažeidžiami ir priklausomi nuo specialistų, kurių veiklos subtilybės dažniausiai nėra jiems žinomos. Net bendrosios moralės principai gina silpnesnįjį. Specialistas turi žinias, kurios turi būti panaudotos klientų poreikiams tenkinti. Visgi, tenkinant klientų poreikius, visuomet atsižvelgiama į visuomenės saugumą (Mozūraitė, 2001, 12).

Antrosios grupės profesijų atstovų veiklos objektas nėra žmogus, tačiau jų veikla dažnai tiesiogiai susieta su gyvybiniais žmonių interesais, ir visuomenės atsakomybe. Kaip pavyzdys, tai statybininkai, įrenginių gamintojai, transporto srities atstovai ir pan., kurie dėl profesinio aplaidumo, gali sukelti didelius materialinius nuostolius visuomenei, ar net žmogaus žūtį. Šių profesijų atstovai dažnai dirba kolektyve, bendradarbiauja su savo kolegomis, todėl profesinėje veikloje reikalingi doros normatyvai. Už šių profesijų veiklą Lietuvoje atsakinga Lietuvos Respublikos valstybės kontrolės komisija, nuolat vykdanči audita, teikianči ataskaitas ir rekomendacijas ministerijoms (Valstybinio audito ataskaita, 2017).

Trečia profesijų grupė, netiesiogiai susiduria su žmonėmis ir įtakoja visuomenę, per atitinkamas profesijas (Mozūraitė, 2001, 11). Tai mokslininkai, dirbantys įvairiose srityse, o tuo tarpu, jų veikla parodo profesinės etikos subtilumą bei filosofinę prasmę (Keinys, 2012, 76). Tačiau nepavojingų išradimų panaudojimas karo tikslais, dažniausiai kelia abejones mokslininkų profesinė etika. Kaip pavyzdys yra atominės bombos: kas kaltas dėl jų žalos - ar mokslininkai, atradę atomą yra atsakingi už tai, jog kariškiai panaudojo atomą karui? Mokslininko etikos kodekse nurodoma, jog švietimas, moksliniai tyrimai ir inovacijos yra visuomenės tobulėjimo ir vystymosi veiksniai. Tiek vieni, tiek kiti, šiandien turi etikos kodeksus pagal kuriuos turėtų būti dorais, sąžiningais ir garbingais žmonėmis bei laikytis moralinių nuostatų profesinėje veikloje (Mokslininko etikos kodeksas, 2012).

Specialistams itin svarbu įgyti reikiamas profesines žinias, kaupti profesinės veiklos patirtį. Tačiau taip pat labai svarbios specialistų pažiūros į savo profesinę veiklą, specialybę ir pašaukimą. Gerai pasirengęs specialistas turi išsiugdyti gilią profesinę sąžinę, pareigos ir atsakomybės jausmą (Mozūraitė, 2001, 12).

Itin svarbu, jog specialistas suprastų savo profesinės veiklos naudą visuomenei ir jaustų moralinį pasitenkinimą savo profesine veikla. Pasitenkinimas darbu atspindi individų bendrąsias nuostatas dėl darbo. Jei specialistas patenkintas savo profesine veikla, jo nuostatos yra teigiamos; jei nepatenkintas - neigiamos. Tačiau nepatenkintas savo profesine veikla specialistas negali atlikti darbo tinkamai, žemina profesijos prestižą. Profesinės veiklos atstovas, jausdamas profesijos menkumą, dažnai nejaučia moralinio pasitenkinimo (Robbins, 2003, 376).

Profesinė dora reguliuoja visuomeninius bei asmeninius įvairių profesijų atstovų interesus ir jų tarpusavio santykius profesinėje veikloje. Profesinis dorinis auklėjimas formuoja asmenybę profesinėje veikloje, tobulina darbuotojų tarpusavio santykius, kelia darbo efektyvumą, siekiant efektyvesnės profesinės veiklos. Savanoriškas profesinės doros normų laikymasis parodo specialisto brandumą ir pasirengimą atsakyti už savo veiklą. Pastaruoju metu, vis daugiau dėmesio skiriama darbuotojų humanizavimui, psichologinės kultūros palaikymui, užtikrinančiam specialistų pasitenkinimą savo veikla (Stoškus, Beržinskienė, 2014, 90).

JAV profesinės etikos specialistas S. Fish pateikia profesinės etikos aspektą - tai neteisingas subjektyvų profesinės etikos postulatų traktavimas, iškreiptas tarnavimas visuomenei, naudojantis visuomenės narių teisėmis - tai vadindamas antiprofesionalumu (Pruskus, 2002, 35).

S. Fish XIX a. pateikia pavyzdį, kaip medikai palaikė vargšų getus, siekdami apsaugoti visuomenę nuo tuberkuliozės, o ligą įvardindami kaip moters patologiją (Pruskus, 2002, 35). Dabartinais laikais antiprofesionalumas gali būti pastebimas bibliotekose, įvedus mokamas paslaugas iš visuomenės mokesčių, už kokybišką aptarnavimą. Antiprofesionalumą nulemia skirtingi, įvairūs veiksniai: tiek viešų profesionalų neprofesionalūs nusižengimai etikos normoms, tiek žmonių įtaka, spaudimas, tiek kita. Antiprofesionalumo reiškinys sukliamas tada, kuomet pažeidžiama profesinė etika. Kaip pastebi, šių dienų filosofas A. Plėšnys, antiprofesionalumas šiandien ypač įkyrus, ir tampa intencionali (Plėšnys, 2014).

Išanalizavus profesinės doros specifiką, tapo aišku, kad žmogaus išlikimas ir gerbūvis yra visų socialinių profesijų pagrindas, nes svarbiausia nuostata – „kaip padėti“. Lietuvoje profesijos skirstomos į sritis. Pirmoji - kurių objektas, yra žmogus, tai - bibliotekininkai, žurnalistai, teisininkai, pedagogai, o svarbiausia ir pati pirmoji - medikai. Antroji - gamtos objektai arba žmogaus sukurti daiktai, profesijų atstovai, kurie taip pat prisiima atsakomybę už žmogų, nes dažnai jų darbai yra susiję su žmonių gyvybėmis - veterinaro, agronomo, inžinieriaus, programuotojo, architekto, tiltų statytojai ir kt.. Trečioji - netiesiogiai susidurianti su visuomene: konkretizuotos profesijos: mokslininkai. Tiek mokslinės veiklos rezultatai, tiek jų panaudojimas turėtų būti vykdomas dorai, sąžiningai ir garbingai pagal tos veiklos moralines nuostatas. Neišsiugdęs profesinės sąžinės, pareigos ir atsakomybės jausmo, profesinės veiklos specialistas, nebus geras darbuotojas - tai dažnai virsta didele problema. Dar viena problema - antiprofesionalumas, pavyzdžiui: paslaugų jau apmokamų iš visuomenės mokesčių, antrinis apmokestinimas.

Išanalizavus mokslinę literatūrą paaiškėjo, kad profesinė etika susiformavo palaiptai (nuo V. a pr Kr.), iš bendrosios etikos, susiklosčius skirtingiems santykiams. Tai dorinio elgesio ir

pareigų normos, priimtose atitinkamos profesijos atstovų, apimančios profesinės doros funkcionalumą, esmę, specifiką bei vaidmenį. Keliami tiek bendrieji, tiek specifiniai doriniai reikalavimai. Mūsų pasirinkimus įtakoja: visuomenės, organizacijos kultūros bei asmeniniai interesai. Kai jie sukonfliktuoja, profesinė etika skatina žmogų būti nesavanaudžiu, besiaukojančiu, altruistu.

## II. PROFESINĖS ETIKOS KODEKSŲ KŪRIMAS IR TAIKYMAS

### 2.1. Profesinės etikos kodeksų samprata ir kilmė

Įvairių profesijų veikloje, egzistuoja tik tai profesijai būdingos sąlygos. Pasitaiko skirtingų probleminių, konfliktinių situacijų, įtakojamų veiklos specifiškumo. Šios situacijos suformuoja skirtingus tarpusavio santykius, požiūrius, priežiūros – motyvavimo ir kontrolės būdus. Atskiros profesijų grupės, kuria ir laikosi standartų, kurie reguliuoja profesinę veiklą ir elgesį profesinėje veikloje (Mozūraitė, 2001, 13), tam, kad sulauktų visuomenės pripažinimo.

Darbo kolektyvuose formuojami profesiniai įstatymai, imperatyvai, papročiai ir tradicijos, kurie nėra aprašomi. Profesiniai standartai nurodo atsakomybę prieš visuomenę. Profesiinės etikos standartai ir atsakomybės lygmuo nesiskiria nuo bendrųjų visuomenės standartų, tačiau jų statusas laikomas aukštesniu nei kasdienės moralės sprendimai. Profesiinė etika ir bendrosios moralės normos yra nukreiptos į visuomenės gerovę, tačiau dažnai iškyla neapibrėžtumai, kas yra gerovė. Elgesio normos ir taisyklės, kurios apibrėžia specialistų tarpusavio santykius bei elgesį su klientu, vartotoju, pavaldiniu, viršininku, tiekėju ar rėmėju, numato profesiinės veiklos kokybės normas ir standartus, visa tai yra fiksuojama profesiinės etikos kodekse (Mozūraitė, 2001, 13).

Etikos kodeksas – tai dokumentas, sudarytas iš moralės reikalavimų, profesinių vertybių, teisinių veiklos draudimų bei nurodo atitinkamo elgesio funkcijas organizacijoje. Etikos kodekse yra numatomos organizacijos normos ir taisyklės, kurių privaloma laikytis organizacijai priklausiantiems nariams, siekiant išvengti konfliktinių situacijų. Etinės problemos organizacijose dažniausiai kyla dėl interesų konfliktų, sąžiningumo, doros stokos bei dėl netinkamo bendravimo tarp organizacijos narių (Vyšniauskienė, Kundrotas, 1999, 111).

Pasak Palidauskaitės (2003), etikos kodeksas yra svarbiausia organizacijos savireguliacijos mechanizmo grandis, nurodantis asmeninės moralės reikalavimus, profesines vertybes bei teisinius draudimus, įvairių profesijų atstovams, jų sprendimams ir veiklai (Palidauskaitė, 2003, 163).

Pasak Laurinavičius (2003, 6), etikos kodekso modeliavimas yra itin svarbus siekiant didinti veiklos efektyvumą, optimizuoti veiklą bei ją vertinti. Etikos kodeksas – yra pagrindinis etikos institucionalizavimo įrankis organizacijoje.

Mokslininkai M. Huddleston ir J. Sandis (1995) nurodo, kad etikos kodekse pateikti draudžiamos elgesio nurodymai ir aukšti moraliniai standartai.

A. Cava, traktuoja tai, kaip pastangas, profesiinės etikos standartams palaikyti (Berman, 1998, 109).

Pastaruoju metu etikos kodeksai sulaukia vis didesnio dėmesio, nes efektyviai padeda išvengti problemų susijusių su etikos normų laikymusi.

Etikos kodeksai itin svarbūs visose profesinėse srityse, plečiant visuomenės interesus, kuriant dorovę, žmonių elgesį reguliuojančias normas bei principus (Butkus, 2008, 151). Prieš sukuriant etikos kodeksą, profesija jau turi būti įsitvirtinusi visuomenėje bei įgijusi atitinkamą statusą.

Vasiljevienė (2006, 107) teigia, jog etikos kodeksai neatsiejami nuo funkcijų atlikimo organizacijoje - tiesioginės ir netiesioginės. Tiesioginės funkcijos nurodo atitinkamus veiksmus, sukurdamos teigiamus faktorius, o tuo tarpu, netiesioginės funkcijos įvardija didesnius žmoniškuosius išteklius, didesnę darbo našumą ir kokybinių rodiklių įtvirtinimą.

Sąvoka „etikos kodeksas“ tapatinama su sąvoka „elgesio kodeksas“, todėl svarbu etikos kodekso sampratą išanalizuoti giliau. Elgesio kodeksuose etika apibrėžiama kaip įstatymo laikymasis, nurodant atsidavimą ir sankcijas už pažeidimą. Kodekso priėmimas daugiau remiasi privalomumu, prievartine strategija, siekiant identifikuoti neetišką elgesį (Palidaukaitė, 2010, 343). Elgesio kodeksuose pateikiamos atitinkamos taisyklės ir sankcijos, kurių laikomasi visoje organizacijoje. Jis laikomas formaliu dokumentu, kurio paskirtis – neetiško elgesio reguliavimas – jo išvengiant ar su juo kovojant.

Etikos kodeksai skatina etišką elgesį organizacijose, pabrėžiant atsakomybę - tiek socialinę, tiek asmeninę. Skirtingai nei elgesio kodeksuose, čia nekalbama apie bausmes, nuobaudas, stiprią kontrolę. Kodeksas daugiau grindžiamas pavyzdžiu, jo buvimu (Palidaukaitė, 2010, 344). Jis kur kas bendresnis, plačiai taikomas, skirtingai nei elgesio kodeksas, kuris gvildena interesų konfliktus ir kitus klausimus.

W. Bruce (1996) lygina šiuos kodeksus ir nurodo skirtumus (žr.1 lentelę):

1 lentelė. Etikos kodeksų savybės/ Elgesio kodeksų savybės pagal W. Bruce

<b>ETIKOS KODEKSAS</b>	<b>ELGESIO KODEKSAS</b>
Teiginiai - abstraktūs	Teiginiai - primenantys taisykles
Pobūdis - bendras	Pobūdis - konkretus
Skatina	Reguliuoja
Nesiremia teisės aktais	Remiasi įstatymais
Nekalbama apie sankcijas	Atsakomybė už nusižengimus

Šaltinis: Palidaukaitė, 2003, 343

Kodeksas kartu ir atlieka švietimo vaidmenį, siekiant informuoti visuomenės narius, ko galima tikėtis iš atitinkamų specialistų. Todėl labai svarbu, jog kodekso formuluotės būtų aiškios visuomenės nariams (Mozūraitė, 2001, 14).

Įvairių profesijų kodekso atsiradimas, etinių taisyklių suformulavimas, nurodo, jog profesija plečiasi, o tuo tarpu jos nariai tampa profesionaliais bei patikimesniais. Aukštesnis paslaugų lygis ir profesionalus elgesys sąlygoja etikos sąvokų identifikavimą profesinėje veikloje, problemų aptarimą profesinėje grupėje bei bendrų sprendimų ieškojimą (Pruskus, 2002, 16).

Visgi, etikos kodeksai nėra laikomi amžinomis elgesio taisyklėmis, tai daugiau laikinas profesionalumo rezultatas. Etinės taisyklės nurodo moralines profesijos vertybes, kurios nuolat gali būti atnaujinamos, kadangi visuomenės požiūris į moralės principus nuolat kinta. Visgi, kai kurie kodeksai nesikeičia per tūkstančius metų, apimdami tuos pačius pagrindinius elementus, kaip pavyzdys yra medikų etikos kodeksas (Mozūraitė, 2001, 15).

Profesinės etikos kodeksų ištakos yra priskiriamos „medicinos tėvui“ pusdieviui Asklepijui (Eskulapui) ir datuojamas V a pr. Kr. Pagal lietuvių kalbos žodyną asklepijas - (gr. Asklepios) – yra sen. graikų gydytojas, laikomas Dievu. Jis turėjo simbolį – gyvatę, kuri vaizduojama kartu su lazda ir vaistų taure. Šis simbolis medicinoje išlikęs iki šiol.

XIX a. 1848 m. buvo įkurta Amerikos medikų asociacija, priėmusi I-ąją medicinos specialistų etikos kodeksą (įkvėptas Tomo Persevalio laiško). O tuo tarpu Hipokrato priesaikos idėją suformavo graikų filosofas Pitagoras – nekenkti, nes daktarai ne tik padėdavo pacientams, bet ir pakenkdavo, pvz., dėl neišmanymo. Ši priesaika sukurta remiantis įvairiomis krikščioniškų priesaikų versijomis. Istoriniuose rankraščiuose priesaikos tekstas užrašytas kryžiaus forma (Pruskus, 2002, 54). Hipokrato priesaika remiamasi iki šių laikų.

1890 - 1925 metais JAV apie 200 verslo ir visuomenės profesinių grupių informavo visuomenę apie savo sukurtus etikos kodeksus. 1908 metais tai padarė – teisininkai, 1929 – pedagogai, 1924 - tarptautinė miestų valdymo (vadybos) asociacija (ICMA). Šis kodeksas tapo pirmuoju tokiu pasaulyje. II-ojo pasaulinio karo metu, ir vėliau, iki 1950-ųjų - tarptautinių organizacijų kūrimosi procesas įtakojo tai, kad kodeksų tik daugėjo. Su laiku šiuos dokumentus organizacijos pildė ir tobulino (Mozūraitė, 2001, 15).

Bėgant laikui, vis daugiau profesijų ar įmonių grupių kuria savo srities kodeksus (Mozūraitė, 2001, 15). Kai kurioms įmonėms ar profesijoms, ypatingai aptarnavimo srityje, etiškas elgesys su klientu, netgi nulemia klientų skaičių. Įmonės įžvelgia atitinkamą pavojų ir siekia, kad jų klientai jaustųsi saugūs. J. Bekeris (Becker, 2004, 165) pabrėžė, kad kuriant kodeksą, itin svarbu išanalizuoti profesijos funkcijas ir tik tuomet, nurodyti kaip tai turi būti atliekama (Mozūraitė, 2001, 15).

Specialistų tarpusavio santykiai, santykiai su klientais, bei kitas deramas etiškas elgesys – yra profesinės etikos kodekso atspindys. Šalia etikos kodekso, dažnai sutinkamas ir elgesio kodeksas. Pirmasis yra abstraktesnis, bendro pobūdžio, dokumentas, kuriame nekalbama apie įgyvendinimą, priežiūrą, nesiremiama teisės aktais. Jo paskirtis – skatinti, o pats kodeksas vertinamas kaip moralinis autoritetas. Antrasis - detalesnis, konkretesnis, teiginiai remiasi įstatymais ir primena taisykles, dažniausiai „nuleidžiami iš viršaus“, dominuoja paklusimas ir atsakomybė už nusižengimus (sankcijos). Šio paskirtis – reguliuoti. Profesinės etikos kodekso ištakos žinomos nuo „medicinos tėvo“ pusdievio Asklepijo (V a. pr. Kr), turėjęs profesionalo įsipareigojimą - nepakenkti. Pirmasis profesinės etikos kodeksas buvo priimtas 1848 m., įsikūrus Amerikos medikų asociacijai.

## 2.2. Profesinės etikos kodeksų tikslai ir turinys

Etikos kodeksas privalo turėti aišką tikslą. Bendrinis, taikomas skirtingų profesijų kodeksams, galėtų būti – santykių su kolegomis ir klientais nustatymas. Numatyti elgesio standartai skirti tiek vidinei organizacijos veiklai, tiek išorinei, platesnei auditorijai - pirkėjams, tiekėjams bei konkurentams. Kodeksų kūrimas parodo profesijos atsakomybę visuomenei, siekiant skaidrios ir sąžiningos profesijos atstovų veiklos. Įvairios savanaudiškos savybės, tokios kaip gobšumas, nesąžiningumas ir kt., skatina įvardinti standartus, kuriais svarbu vadovautis organizacijos veikloje (Palidauskaitė, 2010, 124).

Etikos kodeksas - etinės veikos modelis, kuriuo remiantis profesionalams lengviau spręsti problemines situacijas. Visgi, kodeksas nenurodo konkretaus elgesio atitinkamose situacijose. Remiantis kodekse nurodytomis gairėmis, sprendimą pasirenka pats profesionalas (Mozūraitė, 2001, 16).

J. Ladd, išskiria tokius etikos kodeksų pirmaeilius ir antraeilius tikslus (Ladd, 1990, 271).

*Pirmaeiliai tikslai* (Ladd, 1990, 271):

- 1) sumažinti neetiško elgesio galimybę – kuomet etiniai kodeksai orientuoti į netinkamo elgesio užkardymą;
- 2) aiškiai nustatyti atsakomybės ribas – kuomet kodeksai turi nurodyti profesijos atstovų bei organizacijų narių (dalyvių) atsakomybę, taip pat ginti juos nuo ne visai teisėtų ar neteisėtų priekaištų, kuomet reikalaujama, jog darbuotojai atliktų jiems nepriskirtas funkcijas;
- 3) etiškai orientuoti darbuotojus – kuomet etiniai kodeksai skatina profesijos atstovus remtis reikalavimais, kuriuos kelia profesinės etikos normos;

- 4) morališkai šviesti darbuotojus – lavinti darbuotojų etiškumą, etinį jautrumą bei gebėjimą vertinti asmeninius sprendimus;
- 5) kontroliuoti organizacijos ar profesijos atstovus – kuomet etikos kodeksas padeda kontroliuoti priimamų sprendimų kokybę bei efektyvumą, numato standartus ir principus, kurių svarbu laikytis;
- 6) pagelbėti priimant sprendimus. Susiduriant skirtingoms vertybėms ir interesams organizacijos darbuotojas ar narys turi tikėtis kodekse surasti taisykles, padedančias priimti sprendimus, taip pat prioritetus ir profesines vertybes;
- 7) kelti visuomenės pasitikėjimo lygį – kuomet kodekse nurodomos vertybės bei standartai nurodo darbuotojų vertę, o tuo tarpu organizacijas skatina stengtis to pasitikėjimo neprarasti.

*Antraeiliai tikslai* (Ladd, 1990, 274):

- 1) puoselėti profesijos ir organizacijos įvaizdį. Kiekvienos profesijos atstovai ir organizacijos vadovai atsakingi už geros reputacijos kūrimą. Įvaizdis - itin svarbus verslo kompanijoms, kurios kontroliuoja rinkas. Svarbus ne tik įvaizdžio sukūrimas, bet ir nuolatinis jo tobulinimas;
- 2) suteikti profesijai monopoliją – kuomet etikos kodeksas nurodo, kokios paslaugos teikiamos atitinkamoje socialinėje, ekonominėje ar kultūrinėje sferoje. Etikos kodeksas įvardija profesijos atstovų monopoliją, kuri konkurentų sunkiai įveikiama.

Mokslinėje literatūroje nurodomi skirtingi etikos kodekso tikslai ir funkcijos (Kaptein, 2008; Palidauskaitė, 2010, 17; Singh, 2011; Vasiljevienė, 2006, 79):

- 1) skatinti etišką elgesį;
- 2) sulaikyti nuo blogo elgesio;
- 3) padėti priimti sprendimus;
- 4) kovoti su korupcija;
- 5) valdyti interesų konfliktus;
- 6) kontroliuoti ir reguliuoti elgesį;
- 7) skatinti kompetenciją;
- 8) palaikyti gerą organizacijos ar profesijos įvaizdį;
- 9) skatinti sąžiningą konkurenciją;
- 10) skatinti socialiai atsakingą veiklą.

Apibendrinant, etikos kodeksų tikslus galima drąsiai taikyti ir įmonėms ar atskiroms organizacijoms. Kaip ir viešajame, taip ir privačiame sektoriuje, etikos kodeksais siekiama (Pruskus, 2002, 207):

- 1) sumažinti neetišką elgesį;
- 2) nubrėžti aiškias atsakomybes;
- 3) etiškai orientuoti darbuotojus;
- 4) morališkai šviesti darbuotojus;
- 5) padėti priimant sprendimus;
- 6) kelti visuomenės pasitikėjimo lygį;
- 7) stiprinti organizacijos įvaizdį;
- 8) kelti organizacijos etikos lygį.

Etikos kodekso svarbiausi tikslai: inspiruoti, reguliuoti ir kontroliuoti veiklą, o šių pusiausvyra gali suteikti geriausią variantą (Lawton, 2009, 5).

Etikos kodeksai skirti įdiegti etinėms vertybėms, reguliuoti darbinius santykius, eliminuoti netinkamą elgesį, panaikinti piktnaudžiavimo galimybes, racionalizuoti dalykinę veiklą. Etiniai kodeksai orientuojami tikslui pasiekti - neetiško elgesio prevencijos. Etinio kodekso priėmimas svarbus profesijai, organizacijai ir visai visuomenei. Visgi, šie kodeksai skiriasi savo turiniu bei forma (Pruskus, 2002, 209).

Etikos kodekso poreikis akcentuojamas mokslinėje literatūroje. Etikos kodeksas yra tinkamas tik tuomet, kai jame nurodyti moralinio elgesio standartai bei normos, pateikti tikslai ir priemonės, kuriomis siekiama etiško elgesio. Moralaus etiško elgesio normos nurodo, jog neetiškas elgesys yra vengtinas ir netoleruojamas. Etikos kodeksas atkreipia dėmesį į itin mažas detales, kurios dažnai atrodo nereikšmingos. Kodeksas neturi sudedamųjų dalių ar privalomųjų punktų, kadangi kiekvienas skiriasi dėl profesinės veiklos skirtumo. Kuriant etikos kodeksą būtina atsižvelgti, kokia yra įmonės vidaus kultūra, darbuotojų tarpusavio santykiai, kokias sritis reikia tobulinti bei pabrėžti etiško elgesio aspektus (Laurinavičius, 2003, 61).

Visos veiklos ar profesijos reikalauja joje dirbančių asmenų atsakomybės, todėl etikos kodeksai turi atitikti bendruosius ir specialiuosius profesinės moralės reikalavimus, paisant profesinės sąžinės, atsakomybės, savigarbos ir orumo. Minėtos kategorijos išreiškia vertybinį specialisto santykį su profesija. Išsiugdę profesinę sąžinę, pareigą, atsakomybę, specialistai į savo veiklą žiūri kaip į svarbią profesinę sritį (Mozūraitė, 2001, 16).

Neįmanoma suformuoti vieno, visiems tinkamo, ir absoliučiai teisingo etikos kodekso, nes dirbant skirtingose srityse, susikuria skirtingos pažiūros, tarpusavio santykiai, o taip pat - diferencijuoti veiklos bei elgesį reguliuojantys ir kontroliuojantys būdai. Skirtingose veiklose ar jos

sirtyse taikomos savitos, „nerašytos“ normos. Saviti įstatymai, profesiniai papročiai bei tradicijos. Anglų filosofo Frensiso Bacono, frazė apie elgesio taisykles, galima pritaikyti ir etikos kodeksams. Jis žmonių elgesio reikalavimus lygina su drabužiams keliamais reikalavimais, teigdamas, kad tiek vieni, tiek kiti turėtų nevaržyti, bet tuo pačiu būtų santūrūs, kad neapribotų veikimo ir judėjimo laisvės (Sederevičiūtė, 2004, 65).

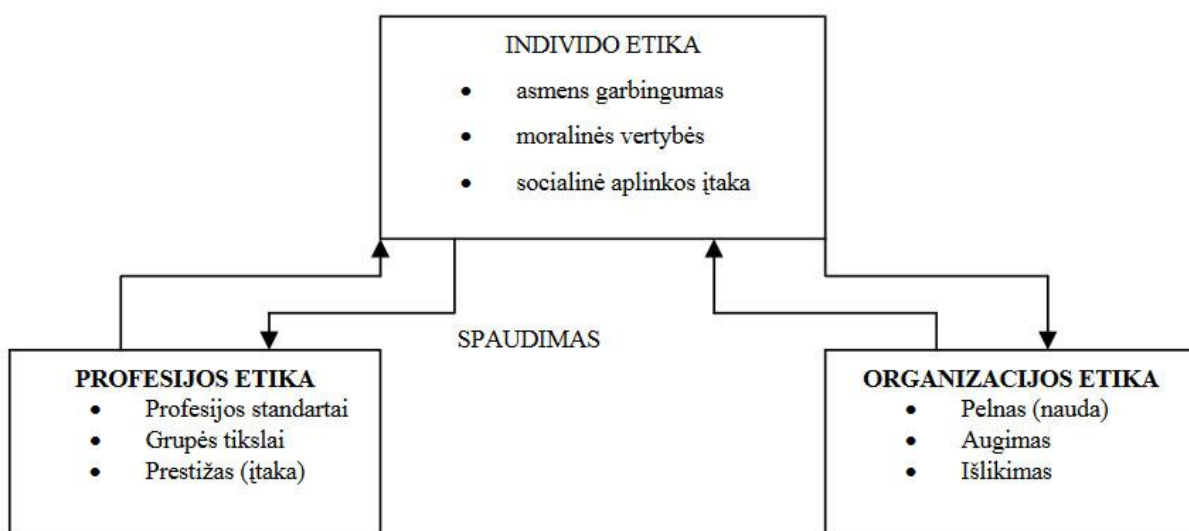
Etikos kodeksuose numatomos vertybės, sąžiningumas, garbingumas ir kt., taisyklės ar principai, kuriais siekiama vengti interesų konflikto ir tarnauti visuomenės interesams.

Etikos kodeksuose įvardijamos šios vertybės:

- 1) asmeninės moralės principai;
- 2) profesinės vertybės;
- 3) teisinės normos, draudimai (Pruskus, 2002, 209).

Šių vertybių atskyrimas yra daugiau teorinis, nes realiame gyvenime visos trys yra glaudžiai susijusios. Kodeksuose numatoma ir bendražmogiškoji etika. Asmeninės moralės principai nurodo vadovautis tokiomis vertybėmis, kaip teisingumo dorybė, sąžiningumas, nešališkumo standartai, kurie suformuluoti Dekaloge, dešimtyje Dievo įsakymų (Keinys, 2012, 96).

Visgi, etikos kodeksuose elgsys vertintinas profesiniu požiūriu. Profesinės vertybės skatina tarnauti visuomenės interesams bei tobulinti profesinius įgūdžius. Skirtingų profesijų bei organizacijų nariai turi laikytis valstybės įstatymų ir teisės aktais įtvirtintų normų. Tačiau skirtingų profesijų etikos normų atskyrimas yra daugiau teorinis, kadangi asmens etika ir profesijos etika skirtingose organizacijose - yra glaudžiai susijusi tarpusavyje. Visos šios, žemiau pateiktoje lentelėje skiriamos etikos, daro viena kitai spaudimą, tačiau kartu ir poveikį. Sąryšis aiškiai atsispindi pateiktame 1 paveiksle (Pruskus, 2002, 210):



1 pav. Individo, profesijos ir organizacijos etikos sąryšis

Žmogaus elgesys (individo etika) priklauso nuo jo gyvenimo – sukauptos patirties, socialinės aplinkos, o pirmiausia, ko gero, nuo asmens poreikių. Anot „Organizacijų vystymo centro“ vadovės Dianos Palivonienės, kiekvienas žmogus turi savo asmenines vertybes, kurias atsineša į darbą. Tačiau jam tapus organizacijos pvz., vadovu, ar bet koku kitu nariu, privaloma siekti organizacijos pelno (naudos), išlikimo ir augimo. Šie aspektai priklauso nuo visų organizacijos narių, demonstruojančių įmonės organizacinių vertybių sistemą. Individas, kuris nepritaria organizacijos vertybėms, nepaiso šių vertybių, rizikuoja savo karjera bei organizacijos likimu. Individo elgesį organizacijose kuria vaidmuo, vadybiniai procesai, darbo sąlygos, struktūriniai funkciniai ryšiai bei asmens motyvacija (Vasiljevienė, 2015, 76).

Profesijos etika nurodo kolektyvinį atitinkamos profesijos atstovų požiūrį. Tuo tarpu, profesinė etika nurodo organizacijos etikos normas bei vertybes, kuomet konkrečios grupės profesijos atstovų priimti nurodyti standartai. Profesinė etika remiasi profesijos autoritetu, o ne organizacijos. Ištikimybė profesijai ir jos etinėms normoms gali tapti profesijos atstovui rimta dilema, kuomet profesinė etika nesutampa su organizacijos etika. Todėl organizacijos vertybės turi būti susietos su profesinės etikos vertybėmis. Pavyzdžiui, gydytojo vertybės siekiančio išgydyti neturintį pakankamai lėšų ligonį nesutampa su gydymo įstaigos - siekiančios gauti pelną - vertybėmis (Pruskus, 2002, 210).

Organizacijų etika turėtų būti struktūriška. Pagal Vasiljevienę (2015, 76), ji turėtų aprėpti organizacinius ryšius, apibrėžti procesus, darbuotojų tarpusavio santykius, santykius su klientais, išlaikant socialinį atsakingumą, teisingumą ir sąžinę, taip, kad patikimai užtikrintų visuomeninių poreikių ir lūkesčių patenkinimą (Vasiljevienė, 2015, 76).

Individas, profesija ir organizacija tarpusavyje yra sunkiai suderinami, tačiau kartu ir darantys poveikį vieni kitiems. Dažnai įmonių valdantieji daro spaudimą savo darbuotojams (asmenims), versdami naudoti neetiškas priemones ir veiksmus. Pasiteisinimas dažnai būna tas, jog konkurentai elgiasi neetiškai.

Dažnai susikerta ir visų trijų grupių interesai: organizacijos etika orientuojasi į naudos (pelno) siekimą, įmonės augimą ir plėtrą, kas gali įtakoti nesuderinamumą su profesine etika, kuri įmonės pelno siekimą pirmiausia įvertina per profesijos etiką. Etikos kodeksas jungia profesijos atstovus ir organizacijos darbuotojus, nubrėždamas elgesio normas. Taip pat vyksta ir su individo etika. Konfliktas tarp individo etikos ir profesijos etikos kyla tada, kai asmuo siekdamas asmeninės naudos neatitinka profesijos keliamų etinių standartų. Pavyzdžiui, pardavėjas, naudodamas psichologinę prievartą ir apgaule prieš pirkėją, pažeidžia etikos kodeksą, kadangi jame reikalaujama nedaryti spaudimo pirkėjui bei nesinaudoti jo neišmanymu, neversti pirkėjo pirkti (Pruskus, 2002, 211).

Būtent etiniai kodeksai siekia įveikti prieštaravimus, pateikdami elgesio normas ir taisykles. Etikos kodeksai kartais nuvilia, iššaukdami darbuotojų atmetimą bei kitas priešiškas reakcijas. Taip nutinka todėl, kad kartais ne visi jie būna pagrįsti ir tinkamai aprašyti. Pagal Vasiljevienę (2006, 65), dažnai trūksta argumentacijos, pagrįstos konstrukcijos. Be to, kodeksų diegimas pradedamas netinkamai – nepasirengus darbuotojams, bei netinkamai išanalizavus institucinį kontekstą (Vasiljevienė, 2006, 65).

A. Paulavičiūtė (2004, 81–82) pateikia šias elgesio kodekso reikšmes:

- 1) Etikos kodeksai numato dorovės ribas bei įpareigoja jų laikytis;
- 2) Etikos kodeksai atlieka prevencinę funkciją;
- 3) Etikos kodeksai suteikia visuomenei pasitikėjimo bei daro profesiją garbingesne.

Žmonės, manydami, jog pareigūnai sąžiningai atlieka jiems paskirtas pareigas, yra atsakingesni už savo veiksmus bei jaučiasi saugesni.

Taigi, labai svarbus žingsnis yra etikos kodeksų sudarymas. Kodeksų forma ir turinys yra paprastos sandaros dokumentas, kuriame dėstomos vertybės ir pagrindiniai veiklos principai. Dažniausiai etikos kodeksai susideda iš trijų dalių (Kernaghanas, cit. pgl Palidauskaitė, 2010, 356–362). Pirmoje dalyje pateikiami bendrieji principai, antroje dalyje aiškinama jų svarba, o tuo tarpu, trečioje dalyje pateikiami konkretūs principai, nurodoma, kaip principai taikomi atskiruose organizacijos skyriuose.

C. Lewis (1991, 86) nurodo, jog kodeksuose pateikiami penki elementai:

- 1) tikslas;
- 2) vertybės;
- 3) elgesys;
- 4) standartai;
- 5) sankcijos;
- 6) garantijos (Palidauskaitė, 2010, 356).

N. Vasiljevienė (2006, 55) nurodo, jog etikos kodeksą sudaro:

- 1) įvadas;
- 2) standartai ir principai;
- 3) bendros taisyklės;
- 4) specifinės (konkrečių atvejų) taisyklės;
- 5) disciplina;
- 6) taisyklių interpretacija.

Elgesio kodekso struktūrą gali apimti santykiai su vadovybe, santykiai su darbuotojais, jų dalyvavimas, interesų konfliktai, konfidencialumas, etiketo reikalavimai.

Pagal turinį etikos kodeksai yra skirstomi į tris grupes (Tauginienė, 2013):

- 1) inspiruojantys – siekiama idealumo;
- 2) reguliuojantys – nurodomos elgesio taisyklės;
- 3) edukaciniai - nustatomos normos su paaiškinimais.

Taigi, etikos kodekso svarbiausi tikslai: inspiruoti, reguliuoti ir kontroliuoti veiklą, o efektyviausia - šių trijų pusiausvyra. Taip pat, kodeksais siekiama išvengti neetiško elgesio apraiškų, nustatyti ribas atsakomybei, motyvuoti etiniam elgesiui, drausminti profesionalus ir kitus organizacijos narius, pagelbėti priimant sprendimus bei kelti visuomenės pasitikėjimą, siekti didesnio veiklos efektyvumo. Profesiniai elgesio ar etikos kodeksai turėtų būti trumpi, aiškūs, patikimi, praktiški, įtaigūs, išsamūs. Kodekse svarbu apibrėžti įvairias vertybes, drausmės taisykles ir pageidaujamo elgesio gaires santykiams su kolegomis, profesijomis, organizacijomis, vartotojais, valstybe, visuomene. Etikos kodeksas skirtas tarnauti visuomenės nariams.

### **2.3. Etikos kodeksų taikymas ir efektyvumas**

Aiškiai apibrėžus pageidautiną elgesį iš etikos pusės, etikos kodeksas gerina bendrą etinį elgesį ir yra drausminimo priemonė. Profesinio kodekso principų laikymosi sąlygas nustato profesinė asociacija, kuri kuria etikos komisiją ar panašų struktūros organą, kontroliuojantį etinį profesionalų elgesį bei analizuoja klientų skundus, problemas, nusižengusių darbuotojų elgesį bei svarsto jo pašalinimą iš asociacijos (Pruskus, 2002, 215).

Praktiniu lygmeniu etikos kodeksų svarba priklauso nuo jo įgyvendinimo, profesijos ar organizacijos narių požiūrio į jo laikymąsi (Pruskus, 2002, 210).

Etikos vadyba organizacijoje yra poros krypčių: 1) į atitikimą; 2) į vertybes (Palidaukaitė, 2010, 358). 1-oji kryptis remiasi atitinkama organizacijos kontrole, sudaryta iš taisyklių bei remiasi teisiniais aktais. Darbuotojai dažniausiai tokias programas priima neigiamai. 2-oji kryptis orientuota į žmogaus asmeninę savikontrolę, skatindama atsakomybę visoje organizacijoje (žr. 2-ą lentelę). Anot Palidaukaitės (2001, 322), tiek darbuotojų moralinės brandos lygis, tiek ir organizacijos tikslai bei jos misija - daro stiprią įtaką programos pasirinkimui.

2 lentelė. Etikos administravimo praktika

<b>Kintamasis</b>	<b>Atitikties programa</b>	<b>Vertybėmis grindžiama programa</b>
Tikslai	Užkardyti kelią netinkamam elgesiui.	Skatinti tinkamą elgesį.
Perspektyva	Siaura - vadovaujamosi taisykle „jei teisėta, tada, etiška“.	Plati - remiamasi taisyklėmis, skatinant tinkamą elgesį įvairiose situacijose.
Priemonės	Procedūros ir taisyklės, kurias sudaro nurodymai bei draudimai.	Vertybės, aspiracijos, skatinančios atitinkamas priemones.
Priemonių rūšys	Griežtos – tai teisės aktai bei įstatymai, numatantys tinkamą elgesį.	Lanksčios - tai vertybės, kurios sudaro tvirtą sistemą, palankią pokyčiams.
Diegimo forma	Bendras diegimas - valdančios institucijos įveda gaires bei taisykles.	Daugiašalis formulavimas - tai bendrasis formulavimas bei vertybinis internalizavimas, bendroji atsakomybė už tinkamą elgesį.
Motyvacijos įvertinimas	Neigiamas - žmonės turėtų būti paskatinami už tinkamą elgesį, o už netinkamą - baudžiami. Ilgainiui, tai nulemia etišką žmonių elgesį.	Pozityvus - kai žmonių siekiamybė - pasitenkinimas darbu, jie prisiima atsakomybę bei elgiasi etiškai.
Filosofijos perspektyva	Tradicinė - nurodymai gaunami hierarchiniu principu. Svarbiausia paisyti taisyklių ir procedūrų.	Šiuolaikiška – remiasi naujausiomis vadybos tendencijomis, tokiomis kaip decentralizavimas, privatizavimas, augančia diskrecija politikos srityje ir situacijos sudėtingumu.

**Šaltinis:** Palidauskaitė, 2010, 322

Anot J. Palidauskaitės (2010, 322), taikant vertybėmis grindžiamą vadybos programą, etikos kodeksas, gali užtikrinti profesijos ar organizacijos darbuotojų kartų perimamumą. Tačiau šio darbo autoriaus manymu, jau sudarytoje lentelėje, jaučiamas subjektyvus vertinimas, pabrėžiant palaikomą programą. Svarbios yra tiek atsakomybė, tiek sankcijos, tiek etiško elgesio skatinimo priemonės.

Etikos kodekso kontrolė vykdoma pasitelkiant analizės metodą, bei švietimą, nes kodekse yra numatytos veikimo gairės, bet ne taisyklės. Numatomos tik ribotos bausmės už kodekso pažeidimus, kadangi kodeksas nėra ir negali būti aukščiau įstatymo. Kartais nusižengęs darbuotojas pašalinamas iš profesinės organizacijos, siekiant parodyti, kad etika profesijai yra svarbi, o nusižengimai jai nėra toleruojami ir yra smerkiami. Tačiau jei profesijos atstovas, nusikalsdamas profesinei dorai, padaro klientui ar organizacijai nepataisomą žalą, jis gali būti baudžiamas už padarytą žalą. Visgi, ne visi legalūs veiksmai yra ir etiški. Nereikėtų pamiršti moralinių teisingumo principų, kurie nėra įteisinti įstatymuose. Tačiau įstatymas yra visuomet aukščiau etikos normų (Pruskus, 2002, 218).

Visgi, etikos kodeksai privalo būti taikomi vienodai - viešosiose įstaigose ir verslo organizacijose, tačiau tuo pačiu ir turi pasižymėti unikalumu - kadangi kiekviena jų skiriasi. Etikos kodeksas - tai vienas svarbiausių dokumentų bei organizacinės kultūros pagrindas (Remišova, Lašakova, 2012, 62).

Etikos kodekse suformuluojami principai atitinkamose situacijose prieštarauja vieni kitiems. Etikos dilemos iškyla, susidūrus dviems pozityviems sprendimams, todėl dažnai sudėtinga spręsti tokias dilemas, juo labiau surasti išeitį, kadangi kompromisai dažniausiai nėra galimi. Todėl svarbu įvertinti aplinkybes ir nuspręsti, ar verta konkrečiu atveju laikytis kodekso nuostatų. Tačiau kodeksais draudžiama manipuliuoti, kadangi pažeidžiamas įstatymas, neatsiejamas nuo teisinių pažeidimų. Kodeksą - negalima traktuoti kaip vaistą, galintį išspręsti visas problemas (Pruskus, 2002, 219).

Pasak Crane (2010, 12), kalbant apie kodeksų efektyvumo vertinimą, kur kas mažiau svarbus etikos kodekso turinys - daug svarbiau yra kaip kodeksas yra integruojamas į organizacijos sistemas, kaip patys darbuotojai jo paiso. Kaptein (2008) nurodo, jog norint, kad kodeksas būtų efektyvesnis, jis privalo būti pristatomas, įdiegiamas, įsisąmoninamas bei institucionalizuojamas. Kodekso efektyvumą nurodo jo turinys ir įdiegimo metodai, tai gali būti išreikšta formule:  $\text{Efektyvumas} = \text{Turinys} + \text{Įdiegimas}$ . Minėtos formulės naudojimas įgalina gauti šiuos rezultatus:

- 1) *Bloga kodekso struktūra, kuri visiškai neįdiegta organizacijos valdyme* - kuomet kodeksas neefektyvus, prastos kokybės, neturintis įtakos darbuotojams ir vadovams. Dažniausiai toks kodeksas naudojamas organizacijose, norinčiose pasirodyti sėkmingesnėmis negu yra.
- 2) *Gerai sudarytas kodeksas, tačiau netinkamai įdiegtas į organizacijos procesus* - kuomet kodeksas neefektyvus, tik užrašytas ir nenaudojamas.
- 3) *Blogai sudarytas kodeksas, tačiau tinkamai įdiegtas organizacijos veikloje* - kai kodeksas pažymi abejotiną moralinį elgesį, o organizacija skiria dideles investicijas, diegti etikos kodeksą, nurodydama netinkamą elgesį.

- 4) *Gerai sukurtas kodeksas ir gerai diegiamas kiekviename organizacijos procese* - kuomet organizacija tinkamai pristato, įdiegia, įsisąmonina bei institucionalizuoja kodeksą. Toks kodeksas yra efektyvus.

Etikos kodeksų efektyvumas didinamas rengiant ir įgyvendinant kodekso komunikacijos strategiją. Šią strategiją sudaro tokie elementai (Collins, 2011, 77):

- 1) įtraukti etikos kodeksus į bendrą organizacijos strategiją;
- 2) skelbti etikos kodeksą;
- 3) pristatinėti jį naujiems darbuotojams;
- 4) kiekvienais metais pakartotinai pristatyti jį darbuotojams drauge su kitais svarbiausiais reikalais;
- 5) pateikti etikos kodeksą savo interneto svetainėse, reklaminiuose pranešimuose;
- 6) kalbėtis apie etiką, etikos mokymų metu;
- 7) pateikti etikos kodeksą tiekėjams ir klientams;
- 8) vertinti darbuotojus už etikos normų prisilaikymą;
- 9) motyvuoti etikos kodekso laikymuisi paaukštinant pareigose;
- 10) kasmet vertinti kaip įgyvendinamos kodekso normos.

J. Singh (2011) veiksnius, kurie lemia etikos kodeksų efektyvumą, suskirstė į penkias grupes:

- 1) kodekso paskirtis – kuomet kodeksas nukreipia strateginį planavimą, jo pagrindu vertinami darbuotojai;
- 2) kodekso įgyvendinimas – atliekami etikos mokymai, pranešama apie etikos pažeidimus;
- 3) vidinis kodeksų vykdymas ir komunikavimas – su kodeksu supažindinami visi darbuotojai, pateikiamos kodekso pažeidimo pasekmės;
- 4) išorinė kodekso komunikacija / paplitimas – su kodeksu supažindinami klientai ir tiekėjai, kodeksas atnaujinamas kartą per 2 metus;
- 5) kodekso aktualumas - pastaruoju laiku padidėjęs kodekso turėjimo poreikis.

Taigi, etikos kodeksų įgyvendinimas yra pagrindinė sąlyga, kuri garantuoja, jog kodeksai prisideda prie veiksmingo etikos valdymo, o tuo tarpu kodeksų efektyvumas priklauso nuo jo įgyvendinamo, suprantamo bei pastovaus taikymo. Etikos kodeksas yra neatsiejamas nuo etikos valdymo, t.y. tvarkos organizacijoje kūrimas ir palaikymas, teisingas ir tikslingas veiklos būdų diegimas. Pastaruoju metu šis procesas padeda išspręsti išskylančias etines problemas, užkertant

kelią dar prieš problemoms atsirandant, bei diegiant etikos vertybes ir principus profesinėje veikloje.

Išanalizavus literatūrą, paaiškėjo, kad nuo 1848 m. pradėti rašyti etikos kodeksai, šiandien, tai dokumentai, kuriuose pateikiami skatinamojo pobūdžio elgesio normos ir taisyklės, kurios apibrėžia profesionalius tarpusavio santykius, elgesį su kitais žmonėmis bei nustato profesinės veiklos kokybės normas ir standartus. Elgesio kodeksas – reguliuojančio pobūdžio, konkretesnis, taisyklės ir atsakomybę pažymintis dokumentas. Nors skirtingais būdais, tačiau tiek vienu, tiek kitu, siekiama to pačio. Svarbiausi kodeksų tikslai - inspiruoti, reguliuoti ir kontroliuoti veiklą. Kodeksai turėtų būti aiškūs, detalūs, ir pozityvūs, tarsi etinio elgesio vadovai, nurodantys, kaip elgtis, ir kaip tą elgesį įvertinti. Šalia turi vykti kodeksų įgyvendinimas bei taikymas: nuolatinis motyvavimas – skatinimu bei mokymais, ir kontrolė - vertinimu ir atsakomybe.

### III. VALSTYBĖS TARNAUTOJŲ ETIKOS KODEKSŲ PROBLEMINIAI ASPEKTAI

#### 3.1. Etikos svarba Lietuvos valstybės tarnyboje

Ganinos (2007, 60) teigimu, etika valstybės tarnyboje – tai visuma nuostatų, kurie reglamentuoja viešojo sektoriaus darbuotojų elgseną. Etikos nuostatų laikymasis yra esminis veiksnys, kuris lemia visuomenės pasitikėjimą viešojo sektoriaus darbuotojais, valstybės institucijomis bei pačia valstybe. Dėl šios priežasties kiekvienas valstybės tarnautojas privalo atlikti pareigas atsakingai, suvokiant tarnybinės etikos reikšmingumą (Ganina, 2007, 60).

Viešajame sektoriuje, kur esminis veiklos tikslas nėra pelnas, susitelkiama į viešuosius interesus, demokratinį procesą, politinę lyderystę bei paklusnumą vadovybei. Viešajame sektoriuje veiklą reglamentuoja teisės aktai, konstitucinis teisingumas, pabrėžiama įstatymų viršenybė (Palidauskaitė, 2007, 48). Tiek viešajame, tiek ir privačiame sektoriuose dirbantys asmenys skiriasi tuo, jog valstybės tarnautojai tiesiogiai dirba valdžiai, tačiau netiesiogiai dirba ir piliečiams (Peters, 2002, 477). Viešajame sektoriuje dirbantiems asmenims paprastai iškeliami aukštesni reikalavimai nei privataus sektoriaus darbuotojams, kadangi esminė darbuotojų pareiga yra elgtis nesavanaudiškai, būti naudingiems visuomenei bei jai nekenkti (Andrulis, 2002, 1).

Etinis domėjimasis viešojo sektoriaus darbuotojų veikla yra fragmentiškas, kuomet etikos problemos atsiranda po atitinkamų įvykių, tokių, kaip skandalai. Valdžios galimybės spręsti visuomenės problemas domina eilinius piliečius, žiniasklaidos atstovus, mokslininkus ir su etikos klausimais dirbančius praktikus. Tai skatina imtis veiksmų siekiant sustiprinti etikos normas valstybės tarnyboje. Chapman R, (2002, 32-33) įvardija svarbius viešojo administravimo etikos veiksnius:

- Asmeninės visuomenės tarnautojų vertybės – formuoja asmens nuostatas ir elgesio modelius, įtakojančius profesinę veiklą. Aukšti tarnautojų moraliniai standartai leidžia tikėtis sąžiningumo, teisingumo, ir geranoriškumo.
- Visuomenės tarnautojų pareigos - svarbi tarnautojų atsakomybė, atskaitomybė, jų teisės ir pareigos, remiantis konstitucija.
- Visuomenės lūkesčiai - rūpestingumo, kompetencijos, viešojo intereso gynimo.

Anot, Sherman T. (1998, 14-15), etikos svarba valstybės tarnyboje gali būti apsprendžiama kylančiais skandalais, kitų institucijų veikla, didėjančiais piliečių atskaitomybės poreikiais. Farazmand A. (2002, 127-139) etikos svarbos priežastimis nurodo: didėjančią korupcijos lygį, dėl to - visuomenės susirūpinimą, kyšių ėmimą, neetiško verslo elgesio pavyzdį, etikos

institucionalizavimą. Palidaukaitės J. (2010, 69) teigimu, etikos svarbumas valstybės tarnyboje grindžiamas:

- Demokratijos argumentu, kuriam būtinas visuomenės pasitikėjimas valdžia. Etikos pažeidimai sukelia grėsmę demokratijai egzistuoti.
- Visuomenės interesų gynimo argumentu. Tikimasi, kad tarnautojai ieškos kelių visuomenės poreikiams įgyvendinti.
- Atsakingo valdymo idėja, tai valdžios skaidrumas, atskaitomybė, pagarba vertybėms, etiškas tarnautojų elgesys, įstatymų laikymasis, kova su korupcija.

Etikos reikšmę viešajame sektoriuje nurodo valstybės tarnautojams keliami aukšti reikalavimai. Iš jų tikimasi, jog jie bus etiško ir moralaus elgesio pavyzdžiu ir paisys aukštų etikos reikalavimų (Lewis, 1991, 18-20), tinkamai atstovaus piliečių interesams, įgyvendins numatytą politiką, gerbs piliečių lūkesčius, bei vadovausis nustatytais etikos principais (Palidaukaitė, Didžiulienė, 2002, 61). Aukšti reikalavimai iškeliami todėl, kad šiems darbuotojams suteikiama teisė vykdyti viešąją politiką (Palidaukaitė, 2008, Nr. 2, 24).

Taigi, remiantis Champan, Sherman, Farazdmand, Palidaukaitės, Lewis tyrinėtojų išskirtais kriterijais, etikos svarbą valstybės tarnyboje lemia įvairūs veiksniai: nuo garsių valstybės tarnautojų ar jų priežiūrą vykdančių tarnybų skandalų iki visuomenės atstovavimo ir jos didėjančių poreikių. Itin svarbios tarnautojų asmeninės vertybės ir profesionalumas. Tarnautojai privalo suprasti etikos reikšmę, nekenkti, išlaikyti pagarbą, pasitikėjimą valstybei ir jai tarnauti. Vadovautis nustatytomis etikos normomis bei principais, dirbti sąžiningai, atsakingai, teisingai bei objektyviai. Tarnautojas privalo prisiimti atsakomybę už etišką elgesį ir suvokti etikos svarbą.

### **3.2. Etikos valdymas Lietuvos valstybės tarnyboje**

Etinės problemos valstybės tarnyboje – dažnas reiškinys. Dažnėjantys korupcijos, interesų konflikto atvejai ar piktnaudžiavimas turima valdžia, tarnybine padėtimi ir kt. vis dažniau virsta teisiniais pažeidimais, todėl būtina susirūpinti etinių klausimų vadyba.

Etikos valdymą, Lawton A. ir Macaulay M. (2009, 107) susieja su kontrolės mechanizmu, elgesio kodeksais, atsakomybe už pažeidimus. Palidaukaitė J. (2010, 299) nurodo, jog siekiant išvengti etinių problemų, etikos valdymas turėtų numatyti etines ir kontrolės priemones. Etikos valdymo pagrindas yra kontrolė. Kontrolė - tai prevencinė priemonė, siekiant išvengti pažeidimų valstybės tarnautojų darbinėje veikloje.

Etikos valdymas - tai gero elgesio skatinimas (OECD, 1996). Menzel D. (2005, 147) etikos valdymą (kalbant apie valstybės tarnautojus) apibrėžia kaip sistemingą ir sąmoningą - pastangas skatinantį organizacinį principingumą. Valstybės tarnautojai jiems priskirtas funkcijas turi atlikti, remdamiesi nurodytomis etikos normomis bei principais. Todėl valstybės tarnautojams ypatingai svarbu būti informuotiems, kuris elgesys yra toleruotinas jų profesinėje veikloje, kaip jie turi elgtis atitinkamose situacijose ir kaip priimti etikos reikalavimus atitinkančius sprendimus.

Kernaghan K., (1993, 18) etikos valdymą suvokia kaip priemones, kuriomis siekiama etiško elgesio užtikrinimo. Būtina kelti pasitikėjimą valstybės tarnautojais visuomenės akyse įvairiomis sankcijomis, nuobaudomis, o taip pat etinių sprendimų, vertybių, įgūdžių, sampratos ugdymu bei skatinimu.

Etikos valdymu norima pakoreguoti valstybės tarnautojų elgesį, padarant jį etiškesnį, užkirsti kelią netoleruojamo elgesio atsiradimui bei didinti visuomenės pasitikėjimą valdžios institucijomis.

Norint užtikrinti efektyvų etikos valdymo įgyvendinimą valstybės tarnyboje, rekomenduojama vadovautis šiais principais (OECD, 2000, 75-76):

- 1) valstybės tarnautojams turėtų būti taikomos numatytos etikos normos;
- 2) etikos normos turėtų remtis teisine baze;
- 3) valstybės tarnautojai turėtų būti supažindinti su etikos normomis;
- 4) susidūrus su teisės aktų pažeidimais, valstybės tarnautojai turi būti supažindinti su savo teisėmis;
- 5) etikos normos turi puoselėti etišką valstybės tarnautojų elgseną;
- 6) sprendimai turi būti priimami skaidriai ir atvirai;
- 7) turėtų būti nustatytas aiškus viešo ir privataus sektorių bendradarbiavimas;
- 8) vadovai turi skatinti elgtis etiškai;
- 9) organizacijos strategija, procedūros bei būdai turi skatinti elgtis etiškai;
- 10) tarnybos sąlygos ir personalo vadyba turėtų skatinti elgtis etiškai;
- 11) tarnyboje turėtų veikti atskaitingumo mechanizmai;
- 12) turėtų būti numatytos atsakomybės tarnybinių nusižengimų atveju.

Minėti principai užtikrina, kad etikos politika galės būti sėkmingai įgyvendinta valstybės tarnyboje. Taip pat, skatina siekti etiško elgesio, prisideda prie veiksmingo institucijų bei įstaigų funkcionavimo, padeda išvengti galimų etinių problemų rizikų valstybės tarnautojų darbinėje veikloje.

Etikos valdymas viešajame sektoriuje įgyvendintas keliomis kryptimis, orientuojantis į atitiktą taisyklėms, paremtą vertybinėmis nuostatomis (žr. 3 lentelę) (Palidauskaite, 2010, 318).

Etikos valdymas yra atitinkama organizacinė kontrolė, vykdoma valdininkų bei paremta taisyklėmis ir teisės aktais. Taip pat etikos valdymas orientuotas į asmens savikontrolę, kuri skatina atsakomybę.

3 lentelė. Etikos valdymo skirtumai

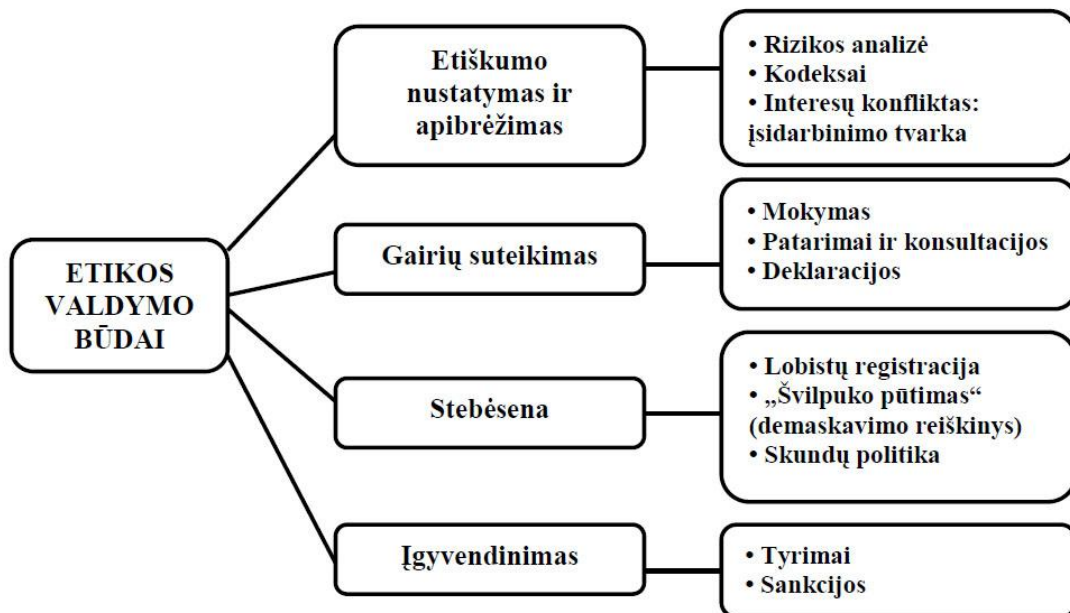
<b>Į atitikimą taisyklėms orientuotas etikos valdymas</b>	<b>Vertybėmis grįstas etikos valdymas</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Patvirtinamos veiklos gairės</li> <li>• Reikalaujama paisyti įstatymų ir jiems nenusižengti</li> <li>• Nereikalaujama elgesio geresnio nei nurodytas</li> <li>• Būtinai tarnautojų mokymas ir informavimas, siekiant užtikrinti, kad tarnautojai žinotų taisykles</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Skatinama darbuotojų iniciatyvos laisvė</li> <li>• Skatinama kritiškai žvelgti vykdant sprendimų priėmimą</li> <li>• Lengvai perprantami etinio minimumo reikalavimai</li> <li>• Elgesiui skelbiami aukštesni standartai</li> </ul>

Sudaryta pagal Palidauskaitė, 2010, 76

Tiek vienu, tiek kitu atveju, tikslas yra vienodas – užtikrinti, kad elgesys būtų etiškas, siekiant užbėgti už akių neetiškam. Pasirinkti valdymo kryptį, reikėtų priklausomai kokia tai valstybės tarnybos institucija, kokie jos siekiai, veiklos bei organizacijos aplinkos.

Vasiljevienė N. (2006, 31) nurodo, jog etikos valdymas turi būti orientuotas į etiško elgesio skatinimą. Tad labai svarbu plėtoti valstybės tarnautojų etikos žinias bei tobulinti įgūdžius - etiškam sprendimų priėmimui.

Etikos diegimui naudojami įvairūs būdai, procesai, tam tikrų struktūrų visuma. Numatomi tokie būdai, kaip etiškumo nustatymas, stebėseną bei įgyvendinimas - skatina principingumą bei padeda išvengti etinių problemų atsiradimo. Procesai leidžia tinkamai suplanuoti, įgyvendinti, įvertinti bei taikyti numatytus būdus. Struktūra nurodo, kaip vykdomas etikos valdymas, kaip pasidalijama atsakomybėmis (2 paveikslas sudarytas pagal OECD, 2009):



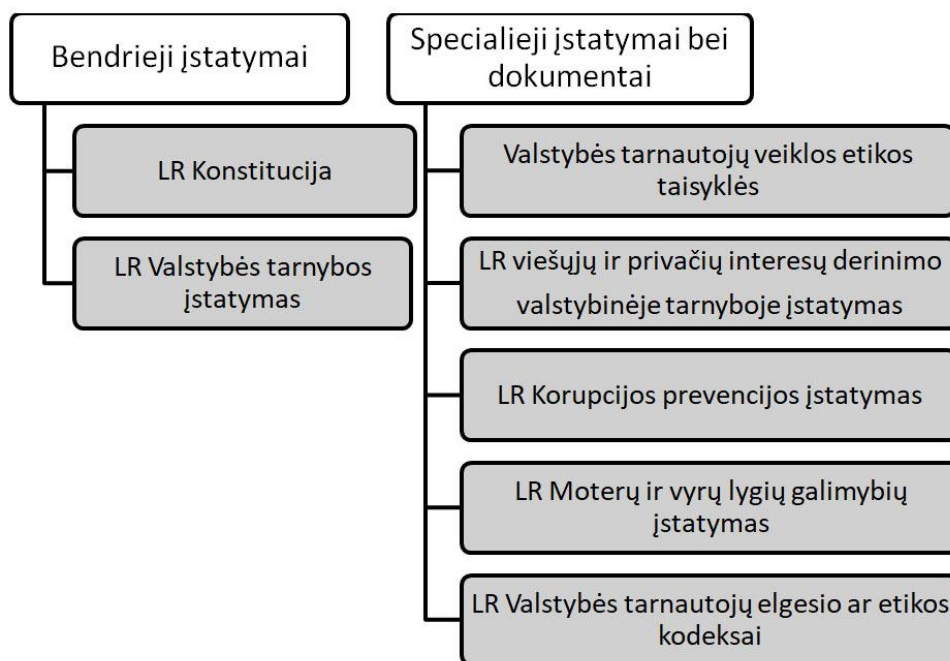
2 pav. Etikos valdymo būdai

Kaip matyti iš 2 paveikslo, etikos ir elgesio kodeksai yra tik viena iš etikos valdymo būdų dalių, kuria nustatomas arba apibrėžiamas etiškumas, tačiau tuo pačiu, jos negali veikti tinkamai viena be kitos. Kad ir kaip gerai, tiksliai, teisingai kodeksai būtų aprašyti, norint juos įdiegti tinkamai, veikia visas mechanizmas. Kam reikalingos sankcijos už etikos pažeidimus, jei nėra suteikiamos gairės: nėra vykdomi mokymai, konsultacijos ar kt.? Kita vertus, tinkamai apmokant, nuolat konsultuojant darbuotojus, bet esant blogai aprašytam kodeksui, galima sulaukti neigiamų rezultatų, kadangi organizacija investuoja daug laiko, pinigų ir energijos įdiegdama etikos kodeksą ir nurodydama netinkamą elgesį.

Apibendrinant galima teigti, jog etikos valdymas tai priemonių visuma, kuria siekiama užtikrinti etišką elgesį, įtakojantį visuomenės nuomonę bei pasitikėjimą valstybės tarnautojais. Taip pat siekiama mažinti neetišką elgesį, numatant bausmes, sankcijas, apibrėžiant etiško elgesio supratimą, ugdant etikos ir vertybių analizavimą. Tiesa, yra valdymo orientaciniai skirtumai: orientuoti į taisykles, arba į vertybes, siekiant užtikrinti etišką, užkirsti kelią neetiškam elgesiui. Etikos ir elgesio kodeksai yra tik viena iš etikos valdymo dalių, kuri negali veikti tinkamai viena be kitos. Siekiant efektyvumo, etikos kodekse nustačius ir apibrėžus etiškumą, šalia turi vykti ir mokymas, stebėseną, ir vertinimas.

### 3.3. Valstybės tarnybos etikos kodeksai ir teisės aktai

Norint užtikrinti etikos valdymo efektyvumą, svarbios atitinkamos priemonės ir būdai, valdantys bei reguliuojantys valstybės tarnybos darbuotojų veiksmus, ir raginantys, motyvuojantys vadovautis etikos normomis. Kad kodeksai būtų tinkamai parengti, jie turi ne tik atitikti organizacijos misiją ir tikslus, bet ir neprieštarauti įstatymams. Valstybės tarnybos darbuotojų etikos standartai bei nuostatos yra nurodyti tam tikruose įstatymuose, kurie pateikiami žemiau esančiame 3 paveiksle (3 paveikslas sudarytas pagal Palidauskaitė, 2003, Nr. 4). Tai pakelia etikos reikšmingumą valstybės tarnyboje.



















3 pav. Dokumentai reglamentuojantys valstybės tarnybos darbuotojų etiką

Nors, Lewis (1991, 35) manymu, konstitucija - yra tarnautojų veikimo rėmai ir piliečių pasitikėjimo pagrindas, tačiau, anot Rosenbloom D. H. (2002, 102), konstitucijoje keliami tik minimalūs reikalavimai. Bendro pobūdžio įstatymuose numatyti etikos principai įvardina valst. tarnybos darbuotojų normas elgesiui bei nustato jų teisės įsipareigojimus (LR Valst. tarnybos įst., 1999) įstatymo viršenybės, objektyvumo, proporcingumo, nepiktnaudžiavimo valdžia, efektyvumo, (LR Viešojo admin. įst., 1999) ir kt. principus. Šie įstatymai nėra etiško visuomenės tarnautojų elgesio vadovas, numatantis veikimo kryptis ir veiklą, vykdamt pareigas valstybės tarnyboje.

Valstybės tarnybos darbuotojų veiklos etikos taisyklės (2002) numato etikos priežiūros funkciją bei pabrėžia pagarbą žmonėms ir valstybei. LR Viešų ir privačių interesų suderinimo valstybinėje tarnystėje (1997), ir LR Korupcijos prevencijos įstatymų (2002) pavadinimai - diktuoja savo siekius. LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymu (1998), siekiama užtikrinti abiejų lygių teises bei uždrausti bet kokią lyties diskriminaciją.

Etikos teisinis reglamentavimas, nėra pakankamas užtikrinti efektyvią valstybės tarnautojų veiklą. Itin svarbi yra darbuotojų motyvacija remtis teisinėmis bei etinėmis normomis. Vadovaujantis vien tik teisės aktais, reglamentuojančiais etikos normas, etika tampa administracine teise, tuo tarpu sprendimai, dėl su etika susijusių problemų, tampa teisinio ir administracinio pobūdžio sprendimais (Pruskus, 2002, 230).

Taip pat specialiesiems įstatymams priskiriami LR valstybės tarnautojų etikos kodeksai pateikiami 3 paveiksle (sudaryta pagal LR viešojo sektoriaus etikos bei elgesio kodeksai; Vyriausioji tarnybinės etikos komisija, 2018):

		
Policijos pareigūnų etikos kodeksas	Politikų elgesio kodeksas	Karių etikos kodeksas
		
Specialiųjų tyrimų tarnybos darbuotojų etikos kodeksas	Prokurorų etikos kodeksas	Mūitinės pareigūnų etikos kodeksas
		
Valstybinės mokesčių inspekcijos valstybės tarnautojų elgesio kodeksas	Antstolių profesinės etikos kodeksas	Valstybės kontrolės pareigūnų tarnybinės etikos kodeksas
		
Teisėjų etikos kodeksas	Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos prie Vidaus reikalų ministerijos tarnautojų tarnybinės etikos kodeksas	Lietuvos banko tarnautojų etikos kodeksas
		
Lietuvos banko valdybos etikos kodeksas	LR savivaldybės kontrolės ir audito institucijos valstybės tarnautojų tarnybinės etikos kodeksas	Aplinkos apsaugos valstybinės kontrolės pareigūnų etikos taisyklės
		
Valstybinės darbo inspekcijos darbuotojų etikos kodeksas		

3 pav. LR Valstybės tarnybos darbuotojų etikos bei elgesio kodeksai

Nors etikos kodeksai – ko gero viena universaliausių prevencinių priemonių netinkamam bei neetiškam valstybės tarnautojų elgesiui uždrausti, tačiau kol laikymasis etikos kodeksais profesinėje veikloje bus neprivalomas, tol kodeksuose nustatyti principai nebus kiekvieno valstybės tarnautojo veiklos dalimi. Tik tinkamas etikos kodeksas bus naudingas, padedant atskleisti vertybes ir etiško elgesio standartus. Dažniausiai etikos kodeksai naudojami siekiant deklaruoti pagrindinius principus, tačiau itin svarbu nuolat taikyti etikos principus praktinėse situacijose bei organizuoti stiprų mechanizmo užtikrinimą (Pruskus, 2002, 230).

Taigi, teisinė bazė Lietuvoje, reglamentuojanti valstybės tarnybos darbuotojų veiklos etikos aspektus apima bendruosius ir specialiuosius įstatymus, kontroliuojančius valstybės tarnautojų darbinę veiklą. Tačiau vis dar sudėtinga teisiniu požiūriu vertinti etinių taisyklių laikymąsi atskirose veiklose. Etikos priežiūrą vykdančių institucijų nemažai: vyriausioji tarnybinės bei paskirų institucijų etikos komisijos, Seimo, taip pat ir moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolės įstaigos, Spec. tyrimų tarnyba (OECD, 1996). Tačiau dažniausiai jos būna etikos „sargais“ ir atlieka tik prižiūrėtojo funkciją, pažeidimų tyrimus. Tuo tarpu švietėjiška funkcija - mokymai, patarimai, konsultacijos, lieka antraeile.

### **3.4. Valstybės tarnautojų etikos bei elgesio kodeksų problemos**

Valstybės tarnybos darbuotojų etika siejama su žmonių gerove, nes atstovaujama visos visuomenės interesams, todėl nenuostabu, kad būtent valstybės tarnautojų veikloje, tokie svarbūs yra specifiniai doriniai reikalavimai ir etikos valdymas. Beje, kiekvienas tarnautojas kuria pasitikėjimą ne tik savimi, bet ir visais profesijos nariais: jei pasitaiko vienas neetiškas sprendimas – visi dalyviai tempiami žemyn.

Atsižvelgiant, į tai, jog tiek etikos, tiek elgesio kodeksų siekis vienodas (etiško elgesio užtikrinimas), o valstybės tarnautojai, turi po vieną kodeksą (arba etikos, arba elgesio) - buvo atlikta Lietuvos valstybės tarnautojų etikos bei elgesio kodeksų dokumentų turinio analizė. Gautus rezultatus lyginant su atlikta mokslinės literatūros analize, buvo išnagrinėti valstybės tarnautojų etikos bei elgesio kodeksų probleminiai aspektai ir numatytos tobulinimo galimybės.

Nors literatūroje išanalizuoti W. Bruce (1996) skirtumai tarp etikos - elgesio kodeksų (tikslai, teiginiai, apimtis, santykis su kitomis teisės normomis, aptariamais klausimais, atsakomybė ir kodekso valdymas), tačiau visi analizuoti dokumentai, labiau primena, būtent, elgesio kodeksus.

Kodeksuose, dažniausiai nurodomas privalomas elgesys, dominuoja bendro pobūdžio deklaratyviai teiginiai, visur sutinkamos nuorodos į kitus teisės aktus (pvz.: VMI). Atsakomybė nurodoma neapibrėžtai, darant nuorodas į kitus šaltinius. Apibendrinant galima teigti, jog

dokumentai buvo kuriami neatsižvelgiant į tyrinėtojų išskirtus kodeksų ypatumus, todėl kodeksų pavadinimų korektūra yra viena iš tobulinimo priemonių.

Antroje šio darbo dalyje, svarbiausiais etikos kodeksų tikslais, reguliuoti ir kontroliuoti veiklą – pabrėžiama jų pusiausvyra. Kodeksų tikslai leidžia per laiką kritiškai pažvelgti į pasiekimus (Lawton, 2009, 5). Sudarant etikos kodeksus, rekomenduojama, postulatus formuluoti pozityviais teiginiais.

Daugumos analizuotų, Lietuvos valstybės tarnautojų etikos kodeksų tikslai yra abstraktūs, neapibrėžti, ganėtinai utopiški. Daugelio kodeksų paskirtis ir tikslai formuluojami naudojant pozityvius veiksmožodžius, įvardinami terminai, tačiau kontrolės funkcija nurodoma tik keliuose kodeksuose. Tikslinga būtų konkretizuoti tikslus ir uždavinius taip, kad būtų aišku, ko jais siekiama ir kaip tai įvertinti. Pavyzdžiui, jei etikos kodeksu siekiama antikorupcijos, tai reikiama dėmesį dokumente reikalinga sutelkti šio neigiamo visuomenės reiškimo išaiškinimui ir prevencijai.

Labai svarbus žingsnis yra etikos kodeksų sudarymas. Antroje šio darbo dalyje įvardijami 5 įeinantys elementai (Lewis, 1991): apmąstytas tikslas, vertybės (motyvuojančios etišką elgseną), aiškūs standartai, reikalingos sankcijos, procedūrinės garantijos. Esant platesnei struktūrai, apima ir: santykius su vadovybe; su darbuotojais, jų dalyvavimą; interesų konfliktus; konfidencialumą, etiketo reikalavimus.

Beveik visuose iš analizuotų kodeksų yra įvadas (bendrosios nuostatos), nurodant dokumento paskirtį, uždavinius, sudarymo šaltinius, apibrėžiant sąvokas. Daugumoje - skyriai, paskirti veiklos etikos principams (nuostatoms, reikalavimams) ir darbuotojų tarpusavio santykiams. Daugelio kodeksų (13) baigiamieji nuostatai nurodo privalomumą vadovautis kodekso nuostatomis bei atsakomybę jį įgyvendinant ir pan. Etikos kodeksų turinys neturi ryškių problemų, tačiau taip pat gali būti tobulinamas, neplečiant temų skaičiaus, bet labiau plėtojant esamas temas pagal užsibrėžtą tikslą.

Atsižvelgiant į antroje šio darbo dalyje pateiktas rekomendacijas (Palidauskaitė, 2010, 356-362), etikos kodeksai turėtų būti: trumpi, aiškūs, patikimi, praktiški, įtaigūs, talpūs, išsamūs.

Analizuotuose kodeksuose, nurodant principus, remiamasi LR valst. tarnybos įstatymu bei įvardinama pagarba žmonėms ir valstybei, teisingumas, padorumas, atsakomybė, viešumas ir kt.. Keliuose kodeksuose apibrėžiamas kiekvieno principo turinys. Koreguojant dokumentus, tikslinga atsižvelgti į literatūroje pateiktas rekomendacijas - vartoti aiškias, tinkamas žodžių prasme, neklaidinant tarnautojų, pavyzdžiui, jei minimi pagrindiniai etikos principai, nebereikėtų vartoti tokių sąvokų kaip vertybės, etikos reikalavimai, bet pravartu detaliau išdėstyti įvardintų principų turinį.

Pastebėtas skirtingas dėmesys paskiriems etikos klausimams. Etikos kodeksuose stebimi tokie aspektai, kaip interesų konfliktai, sprendimų priėmimas, tarnybinės informacijos

naudojimas, piktnaudžiavimas tarnybine padėtimi, netinkamas įvaizdis, įtakos darymas. Taip pat daugumoje kodeksų analizuojama atsakomybė, kodekso įgyvendinimas, politinė veikla, elgesys asmeniniame gyvenime, melas, apgaulė, šmeižtas, darbuotojų išvaizda, apranga.

Minint viešųjų bei privačių interesų suderinimą - nedetalizuojamas tarnautojų elgesys (išskyrus LBT ir LBV kodeksuose). Korupcijos problema aptariama nepakankamai, abstrakčiai, nors elgesio bei etikos kodeksai dažnai pateikiami kaip antikorupcinė priemonė (išskyrus VMI). Įtaka, spaudimas - aptariamas detalai, dviem aspektais: kaip patiriančiam spaudimą, ir darančiam spaudimą (gali būti įvertintas kaip piktnaudžiavimas pareigomis), apie informacijos naudojimą minima nemažai, tačiau apie galimas jos pasekmes: melo, apgaulės bei šmeižto problemas, nedetalizuojama ir apsiribojama draudimais. Šalia nepiktnaudžiavimo savo tarnybine padėtimi nurodomas reikalavimas nesinaudoti turimomis galiomis ar įtaka. Nors konkrečiai nenurodoma, kokių veiklų reikėtų vengti, šis nurodymas sietinas su sąžiningumu, nesavanaudiškumu, tarnavimu visuomenės interesams. Aptariant netinkamo įvaizdžio potencialios žalos įtaką - detalai minimi atskiri veiksmai, sprendimai, kalba, išvaizda, apranga, pavyzdiniai etikos principai ir dorovės normos tarnyboje ir laisvalaikiu. Politiniais veiklos aspektais kartais akcentuojamas neutralumo principas, kitais atvejais detalizuojama. Elgesio asmeniniame gyvenime išskiriamas pavyzdingumo principas, reikalaujantis laikytis visuotinės moralės normų bei rūpintis institucijos reputacija.

Numatyta atsakomybė ir sankcijos. Remiantis II- oje šio darbo dalyje, atlikta literatūros analize, teigiama, kad bausmės už šiurkščius kodekso pažeidimus yra ribotos. Dažniausiai nusižengęs specialistas šalinamas iš profesinės organizacijos, paviešinant jo poelgį visuomenei bei kolegoms (Pruskus, 2002, 218). Tačiau atsižvelgiant į nuolatinių skandalų dėl viešųjų bei privačių interesų supainiojimo, melo, korupcijos, informacijos panaudojimo ir kitų, virtine, akivaizdu, kad demaskavimas – nepakankama bausmė už tokius nusižengimus.

Etikos kodeksuose numatyta įvairi atsakomybė - asmeninė, kolektyvinė, moralinė, tarnybinė, drausminė ir t.t., tačiau lyginant su kitais aptartais klausimais, atsakomybė už kodekso nuostatų pažeidimus nėra pakankamai detali - daugelyje kodeksų nurodoma į kitus teisės aktus. Pažymima, jog nesugebėjus nustatyti baudžiamojo ar administracinio pažeidimų elgesyje, gali būti pritaikyta drausminė atsakomybė ir nuobaudos. Tačiau dažniausiai - tik nekonkretizuotomis „tarnybinės nuobaudomis“ (išsk. 6 atvejus, kai įvardinama variacija, žodinis įspėjimas, atleidimas iš pareigų už ypač šiurkščius pažeidimus ir t.t.). Atsakomybė sunkinančiomis ir lengvinančiomis aplinkybėmis yra numatyta tik mokesčių inspektorių kodekse.

Kaip pažymėta antroje šio darbo dalyje, kalbant apie etikos diegimą, kur kas efektyvesnis yra bendras formulavimas ir vertybių internalizavimas, viso kolektyvo bendra atsakomybė, negu kai programa būna duota „iš viršaus“, ir primesta (Palidauskaitė, 2010, 322).

Apibendrinant analizuotų kodeksų įgyvendinimą, galima išskirti tokius mechanizmus, kai atsakomybė tenka: 1) institucijos vadovui 2) etikos komisijoms (politikų, policijos); 3) vadovui ir kitiems asmenims (personalo skyriaus atstovams, kt. - tik muitinės ir VMI kodeksai); 4) kita. Na, o prieš tai išskirtos etikos priežiūrą vykdančios institucijos (komisijos, kontrolierių įstaigos, taryba) dažniausiai atlieka tik prižiūrėtojo, o ne švietėjišką funkciją.

Taigi kodeksų įgyvendinimo priežiūra yra viena silpniausių analizuotų pusių. Atsakomybė vadovui yra pats lengviausias, tačiau neefektyvus sprendimas, o tik formalus bandymas spręsti iškilusias problemas. Darbuotojų neįtraukimas į kūrimą ir įgyvendinimą stabdo šį procesą, užuot jį inspiravus. Todėl tobulinant analizuotus Lietuvos kodeksus, būtina atkreipti dėmesį į svarbiausių kodeksų tikslų inspiravimą, reguliavimą ir elgesio priežiūros subalansavimą.

Elgesio kodekso persvarstymas ir keitimas numatytas Karių etikos kodekse. Naudingesni kodeksai, kuriuose darbuotojai gali rasti atsakymus į jiems svarbius klausimus, tokius kaip leistinos ir neleistinos padėkos, interesų konflikto sprendimai konkrečiais pavyzdžiais ir pan.. Dabartiniu laikotarpiu svarbu nurodyti siekiamą tarnautojo idealą, bei didesnę dėmesį skirti elgesio kontrolei ir priežiūrai.

Apibendrinant galima teigti, kad dokumentai buvo kuriami neatsižvelgiant į tyrinėtojų išskirtus kodeksų ypatumus, tad reikalinga kodeksų pavadinimo korekcija. Tikslai yra abstraktūs, neapibrėžti, utopiški, tad paranku juos konkretizuoti, aiškiems siekiams ir vertinimui. Nors turinyje temų skaičius pakankamas, tačiau tobulinant, pravartu jas plėtoti pagal užsibrėžtą tikslą. Principams ar vertybėms – trūksta aiškumo ir detalumo, reikėtų neklaidinant vartoti aiškesnes, tinkamas žodžių prasme, pavyzdžiui, jei minimi „pagrindiniai etikos principai“, nebereikėtų vartoti kitų sąvokų, bet detaliau išdėstyti įvardintų principų turinį. Detalumo stokojama ir kodeksuose aptariamais klausimams: ypatingai - korupcijos problemai (juk kodeksai paprastai įvardijami kaip antikorupcinė priemonė); viešiesiems ir privatiems interesams derinti - kalbant apie tarnautojų elgesį; informacijos panaudojimui, kalbant apie jos pasekmes; reikalavimui nesinaudoti turima valdžia - neįvardinama ko reikėtų vengti. Nepakankamas dėmesys skiriamas numatytai atsakomybei ir sankcijoms, stokojama detalumo, neįvardinant konkrečių nuobaudų. Na, ir silpniausia pusė - kodeksų įgyvendinimo užtikrinimas, kai atsakomybė perkeliama vadovui. Tobulinant, reikėtų įtraukti darbuotojus į vertybių internalizavimą ir formulavimą, pasidalinti su jais atsakomybe.

Išanalizavus literatūrą ir Lietuvos valstybės tarnautojų etikos bei elgesio kodeksus, paaiškėjo, kad dėl etikos svarbą sąlygojančių veiksnių: nuo garsių valstybės tarnautojų ar jų priežiūrą vykdančių tarnybų skandalų iki visuomenės atstovavimo ir jos didėjančių poreikių - etikos valdymas įgauna ypatingą reikšmę. Lietuvos etikos ir elgesio kodeksų teisinė bazė - plati, bet vertinimo kriterijai vis dar neaiškūs. Valstybės tarnautojų etikos kodeksų tikslai abstraktūs,

neapibrėžti siekiai, tad sunku objektyviai atlikti veiklos įvertinimą. Trūksta aiškumo ir detalumo, jau išskirtoms temoms, aptartiems klausimams, vertybėms, nuobaudoms. Nepakankamas dėmesys skiriamas numatytai atsakomybei ir sankcijoms, bei kodeksų įgyvendinimo užtikrinimui. Etikos priežiūros institucijų – nemažai, tačiau atliekama tik prižiūrėtojo funkcija, o švietėjiška funkcija - mokymų, patarimų konsultacijų - lieka neaiški. Atsakomybė perkeliama ant vadovo pečių.

## IŠVADOS

1. Profesinė etika, siekiama suderinti visuomeninius ir asmeninius interesus - skatinant žmogų būti nesavanaudžiu, altruistu, besiaukojančiu bendram visuomenės labui, o taip pat - reguliuoti tarpusavio santykius darbe, kelti darbo efektyvumą, diferencijuotai formuoti profesijos asmenybę. Profesionaliam darbuotojui reikalingas ne tik geras dalykinis pasirengimas, bet ir gilūs profesinės sąžinės, pareigos ir atsakomybės jausmai. Ypatinga profesinės etikos svarba šiandien yra tų profesijų, kurių atstovai turi galimybę manipuluoti žmonių psichika, gyvybėmis bei teisėmis, pvz.: politikai, medikai, teisininkai ar žurnalistai.
2. Etikos ir elgesio kodeksai, tai dokumentai, kuriuose elgesio normos ir taisyklės, apibrėžia profesionalų tarpusavio santykius, elgesį su kitais žmonėmis ir nustato profesinės veiklos kokybės normas ir standartus. Tiek etikos, tiek elgesio kodeksais, ar skatinat, ar reguliuojant, siekiama to paties – etiško elgesio užtikrinimo, todėl ne skirtumų tarp jų ieškojimas, o privalumų panaudojimas, gali padėti sukurti efektyvumą. Svarbiausi kodeksų tikslai - inspiruoti, reguliuoti ir kontroliuoti veiklą. Kodeksai turėtų būti aiškūs, detalūs, ir pozityvūs - etinio elgesio vadovai - nurodantys, kaip elgtis, ir kaip tą elgesį įvertinti. Pagrindinė sąlyga - kodeksų įgyvendinimas. Efektyvūs kodeksai turi būti pristatyti, įdiegti į organizacijos procesus, įsisąmoninti visų darbuotojų, bei institucionalizuoti.
3. Pagrindiniai Lietuvos valstybės tarnautojų etikos ir elgesio kodeksų probleminiai aspektai:  
*aiškumo ir detalumo trūkumas* - pradedant tikslais, turiniu, aptartais klausimais ir baigiant nuobaudomis, *nepakankamas dėmesys atsakomybei ir sankcijoms* - neįvardinamos konkrečios nuobaudos, *kodeksų įgyvendinimo užtikrinimas ir priežiūra* – nors etikos priežiūros institucijų yra nemažai, tačiau atliekama tik prižiūrėtojo funkcija, o švietėjiška (mokymų, patarimų, konsultacijų) lieka neaiški, atsakomybė perkeliama ant vadovo pečių.

Tobulinant kodeksus svarbu atkreipti dėmesį į inspiravimo, reguliavimo ir elgesio priežiūros svarbiausių kodeksų tikslų subalansavimą. Kodeksuose tikslinga detalizuoti ir sukonkretinti kodeksų tikslus bei vidinę struktūrą, pagal kuriuos būtų vertinamas realizavimas ir praktinė įtaka. Ypatingą dėmesį reikėtų skirti atsakomybei už kodekso nuostatų pažeidimus ir kodekso administravimo priežiūrai. Paranku įtraukti darbuotojus į kodekso formulavimą, pasidalinti su jais atsakomybe, kodeksus integruoti į visus organizacijos procesus, vykdant mokymus ir nuolat atlikti jų stebėseną ir įvertinimą.

## LITERATŪRA

1. Andriulis, V. 2002. *Valstybės tarnautojų etika Lietuvos Respublikos įstatymų kontekste. Valstybės tarnautojų etika. Iš: Gulyas, G. Valstybės tarautojų etika.* Vilnius: Margi raštai.
2. Baršauskienė, V., Janulevičienė B. 1999. *Žmogiškieji santykiai.* Kaunas: Technologija.
3. Becker, J. 2004. *A history of western ethics.* Abingdon: Taylor & Francis.
4. Berman, E. 1998. *The ethics edge.* Pennsylvania: International City/County Management Association.
5. Berlin, I. 1990. *Dvi laisvės sąvokos. Vienovė ir įvairovė: žvilgsniai į idėjų istoriją.* Vilnius: Amžius.
6. Berlin, I. 1990. *The Crooked Timber of Humanity.* New jersey: Princeton university press.
7. Butkus, F. S. 2008. *Vadyba kiekvienam.* Kaunas: Eugrimas.
8. Calaprice, A. 2002. *Einšteino mintys.* Kaunas: Verba vera.
9. Chapman, R.A. 2002. *Valstybės tarnautojų etika. Iš: Gulyas, G. Valstybės tarautojų etika.* Vilnius: Margi raštai.
10. Collins, D. 2011. *Business ethics: how to design and manage ethical organizations.* Hoboken: John Wiley & Sons.
11. Crane, A. ir Matten, D. 2010. *Business ethics: managing corporate citizenship and sustainability in the age of globalization.* Oxford: Oxford University Press.
12. Have, H., Meulen, R., Leeuwen, E. 2003. *Medicinos etika.* Vilnius: Charibdė.
13. Jenkins, J. 1997. *Šių laikų dorovinės problemos.* Vilnius: Alma littera.
14. Jung, C.G. 1978. *Mysterium Coniunctionis.* New York: Princeton University Press.
15. Kalenda, Č. 2009. *Taikomoji etika: iškilimas ir ypatybės Lietuvoje. Iš knygos: Filosofija, sociologija, nr.1.* Vilnius: Lietuvos mokslų akademijos leidykla.
16. Kasparavičienė, V. 1999. *Miestiečių altruizmo nuostatos. Iš knygos: Filosofija, Sociologija, nr. 3.* Vilnius: Lietuvos mokslų akademijos leidykla.
17. Keinys, S. 2012. *Dabartinės lietuvių kalbos žodynas.* Vilnius: Lietuvių kalbos institutas.
18. Kernaghan, K. 1993. *Promoting public service ethics: the codification optikon. In: Ethics in public service.* Edinburgh: Edinburgh university press.
19. Kolakowski, L. 1993. *Metafizinis siaubas.* Vilnius: Amžius.
20. Lad, J. 1990. *The quest for a code of professional ethics: intellectual and moral confusion. In: Professional ethics project.* Washington: American Society Administration.
21. Lawton, A., Macaulay, M. 2009. *Ethics Management and Ethical Management. In: Ethics and integrity in public administration: concepts and cases.* London: Armonk.

22. Lewis, W., Gilman, C. 1991. *The Ethics Challenge in Public Service*. New Jersey: Wiley & Sons.
23. Mozūraitė, V. 2001. *Profesinė etika*. Vilnius: Vilniaus universitetas.
24. Noreikaitė, A., Jokubaitis, A. 2015. *Dworkino alternatyva Berlino vertybių pliuralizmui. Iš knygos: Problemos*. Vilnius: Vilniaus universitetas.
25. Palidauskaitė J. 2001. *Viešojo administravimo etika*. Kaunas: KTU.
26. Palidauskaitė, J. 2007. *Viešojo administravimo etika ir valstybės tarnyba. Iš knygos: Valstybės tarnyba Lietuvoje: praeitis ir dabartis*. Kaunas: Akritis.
27. Palidauskaitė, J. 2010. *Etika valstybės tarnyboje*. Kaunas: Technologija.
28. Palidauskaitė, J. 2011. *Valstybės tarnautojų etikos pagrindai*. Kaunas: KTU.
29. Paulavičiūtė, A. 2004. *Verslo etikos būklė Lietuvoje*. Vilnius: Ciklonas.
30. Peters, B. 2002. *Biurokratijos politika*. Vilnius: Pradai.
31. Pruskus, V. 2002. *Verslo etika*. Vilnius: Enciklopedija.
32. Robbins, S. P. 2003. *Organizacinės elgsenos pagrindai*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
33. Sederevičiūtė, Ž. 2004. *Etiketas kiekvienai dienai*. Vilnius: Alma littera.
34. Sherman, T. 1998. *Public sector ethics: prospects and challenges. In: Public sector ethics: finding and implementing values*. Annandale: The federation press.
35. Stanley, F. 2016. *Winning arguments*. New York: Harpercollins publishers.
36. Stoškus, S. 1981. *Etiketas ir žmonių bendravimas*. Vilnius: Mintis.
37. Stoškus, S., Beržinskienė, D. 2014. *Vadyba*. Kaunas: KTU.
38. Vasiljevienė, N. 2000. *Verslo etika ir elgsio kodeksai*. Kaunas: Naujasis lankas.
39. Vasiljevienė, N. 2006. *Organizacijos etika: institucinės etikos vadybos sistema*. Vilnius: Ciklonas.
40. Vasiljevienė, N. 2015. *Organizacijų etika ir novatoriškumo konstravimo galimybių paieškos*. Kaunas. MRU vadybos institutas.
41. Vyšniauskaitė, D., Kundrotas, V. 1999. *Verslo etika*. Kaunas: Technologija.
42. Žemaitis, V. 2000. *Etika. Aforizmų žodynas*. Vilnius: Naujoji Rosma.
43. Žemaitis V. 2005. *Etikos žodynas*. Vilnius: Naujoji Rosma.

Moksliniai Straipsniai ir kt.:

44. Aleksienė, R. 2004. *Valstybės tarnautojų profesionalumas ir etiškumas*. [žiūrėta 2018-12-02.]. Prieiga per internetą: <http://www.vtd.lt/index.php?-362349809>.
45. Buzaitė, S. 2014. C. G. *Jungo kolektyvinės sąmonės koncepcija*. Problemos [žiūrėta 2018-08-28.]. Prieiga per internetą: <https://www.scribd.com/document/366985728/C-G-Jungo-Kolektyvines-Pasamones-Koncepcija>.

46. Palivonienė, D. *Organizacijos vertybės: ko vertos vertybės?* [žiūrėta 2018 10 05]. Prieiga per internetą: <https://www.vz.lt/archive/article/2013/10/20/organizacijos-kultura-ko-vertos-vertybes-ii#ixzz5XZnGGpQe>.
47. Demmke, C., Moilanen, T. 2011. *Effectiveness of good governance and ethics in central administration: evaluating reform outcomes in the context of the financial crisis*. [žiūrėta 2018-09-02.]. Prieiga per internetą: [https://www.integriteitoverheid.nl/fileadmin/BIOS/data/Publicaties/Downloads/Effectiveness\\_of\\_Good\\_Governance\\_and\\_Ethics\\_in\\_Central\\_Administration.pdf](https://www.integriteitoverheid.nl/fileadmin/BIOS/data/Publicaties/Downloads/Effectiveness_of_Good_Governance_and_Ethics_in_Central_Administration.pdf).
48. Dindienė, R. 2017. Etika. Kas tai? Iš: AAM Aktualijose 2017-03-28 Nr. 12 (924) [žiūrėta 2018 10 03]. Prieiga per internetą: <http://www.lbaa.lt/etika-kas-tai/>
49. Farazmand, A. 2002. *Administrative ethics and professional competence: accountability and performance under globalization*. In: *International review of administrative sciences*. Vol. 68 (1).
50. *Gamintojo atsakomybės principo taikymas. Valstybinio audito ataskaita*. 2017 m. spalio 31 d. Nr. VA-2017-P-20-2-19.
51. Ganina, T. 2007. *Kaip elgtis etiškai ir suderinti privačius interesus su viešaisiais? Valstybės tarnybos aktualijos*. Nr. 10 lapkritis.
52. Grumbinas, V. 2018. *Apie dorovę*. [žiūrėta 2018 10 01]. Prieiga per internetą: <http://www.doratauta.lt/programiniai-11/lt/apie-dorove-112.html>.
53. Hudleston, W. Sands, J. 1995. *Enforcing Administrative Ethics*. [žiūrėta 2018 09 01]. Prieiga per internetą: <https://doi.org/10.1177/0002716295537000012>.
54. Kaptein, M., Schwartz, M. 2008. *The Effectiveness of Business Codes: A Critical Examination of Existing Studies and the Development of an Integrated Research Model*. *Journal Of Business Ethics*, 77(2), 111-127. [žiūrėta 2018 11 17]. Prieiga per internetą: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&hid=105&sid=6010d7db-55c8-48fb-905b-b13d89e06f05%40sessionmgr111>.
55. Kaptein, M. 2015. *The effectiveness of ethical programs: the role of scope, composition, and sequence*. *Journal of business ethics*, 132, 415-431. [žiūrėta 2018 11 17]. Prieiga per internetą: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=24&sid=9aafea1e-8da1-4146-a9ab-2b8567785f4a%40sessionmgr4005&hid=4214>.
56. Laurinavičius, A. 2003. *Tarnybinė teisė: statutinės valstybės tarnybos teisinis reguliavimas : monografija*. Vilnius. ISBN 9955-563-57-5.
57. Lietuvos profesijų klasifikatorius. *Tarptautinio standartinio profesijų klasifikatoriaus ISCO-08 nacionalinė versija. Pagrindinės grupės ir jų aprašai*. [žiūrėta 2018 10 03]. Prieiga per internetą: <http://profesijuklasifikatorius.lt/?q=lt/pagrindinesgrupesinfo>.

58. Mažylė, J. 2014. *Apie profesinės etikos sampratą, jos suvokimą ir pajautą*. [žiūrėta 2018 09 23] Prieiga per internetą: <http://www.universitetozurnalistas.kf.vu.lt/2014/01/apie-profesines-etikos-samprata-jos-suvokima-ir-pajauta/>.
59. Menzel, D. 2005. *Research on ethics and integrity in governance: a review and assessment*. In *Public Integrity*, 7 (2).
60. *Mokslininko etikos kodeksas*. Patvirtinta 2012 m. birželio 19 d. LMA prezidiumo posėdyje nutarimu Nr. 22. Lietuvos mokslo akademija.
61. OECD. 1996. *Etika valstybės tarnyboje – šiandienos problemos ir praktika*. [žiūrėta 2018 10 10]. Prieiga per internetą: [http://www.stt.lt/files/mokmedziaga/CD2/CD2\\_2/files/\\_uzsienio\\_ autoriu\\_straipsniai\\_etikos\\_tema/etika%20valstybes%20tarnyboje%20siandienos%20problemos%20ir%20pr.doc](http://www.stt.lt/files/mokmedziaga/CD2/CD2_2/files/_uzsienio_ autoriu_straipsniai_etikos_tema/etika%20valstybes%20tarnyboje%20siandienos%20problemos%20ir%20pr.doc).
62. OECD. 2000. *Trust in government: ethics measures in OECD countries*. Paris. [žiūrėta 2018 10 03]. Prieiga per internetą: <http://www.oecd.org/gov/ethics/48994450.pdf>.
63. OECD. 2009. *Integrity in government: towards output and outcome measurement*. Paris. P.17. [žiūrėta 2018 09 04]. Prieiga per internetą: <http://search.oecd.org/officialdocuments/displaydocumentpdf/?doclanguage=en&cote=GOV/PGC/ETH%282009%294>.
64. Palidaskaitė, J., Didžiulienė, R. 2002. *Viešojo administravimo etikos aspektai Lietuvoje, Viešoji politika ir administravimas*. NR. 1.
65. Palidaskaitė, J. 2003. *Valstybės tarnautojų veiklos teisinis reglamentavimas: etinis aspektas. Iš: Viešoji politika ir administravimas*. Nr. 4.
66. Palidaskaitė, J. 2008. *Vertybinis valstybės tarnautojo profilis šiuolaikinės Lietuvos politinės kultūros kontekste*. Politologija, Nr. 2 (50).
67. Palidaskaitė, J. 2008. *Etika valstybės tarnyboje: vadybiniai aspektai. Iš Habilitacijos procedūrai teikiamų mokslo darbų apžvalga*. Kaunas. [žiūrėta 2018 09 04] Prieiga per internetą: <http://www.ktu.lt/habilitacija/palidaskaite/apzvalga%20Palidaskaite.pdf>.
68. Pelakauskienė, E. 2016. *Lietuvos profesinio mokymo įstaigų asociacijos įstatai*. [žiūrėta 2018 09 01] Prieiga per internetą: <http://lpmasociacija.lt/asociacija/istatai/>.
69. Plėšnys, A. *Pokalbis su filosofu Albinu Plėšniu. Aplinkeliai*. 2014. [žiūrėta 2018 09 15] Prieiga per internetą: <http://aplinkkeliai.lt/dialogai-poliilogai/pokalbis-su-albinu-plesniu/>.
70. Remišova, A. ir Lašakova, A. 2012. *On the risks of implementation of codes of ethics in academic environment*. Societal studies, 4(1).
71. Singh, J. 2011. *Determinants of the Effectiveness of Corporate Codes of Ethics: An Empirical Study*. Journal of Business ethics, 101(3), 385-395. [žiūrėta 2018 11 22]. Prieiga

per internetą: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=f6ee9b9b-0205-4b86-88fe-6cdfbcf49688%40sessionmgr115&vid=5&hid=107>.

72. Tauginienė, L. 2013. *Socialinė atsakomybė universiteto mokslinės veiklos valdyme*. Daktaro disertacija. [žiūrėta 2018 11 10] Prieiga per internetą: [http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2013~D\\_20131126\\_153506-59452/DS.005.0.01](http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2013~D_20131126_153506-59452/DS.005.0.01).
73. Vakarų ekspresas. 2016. *Dėl emisijų skandalo „Volkswagen“ taisyss dar 460 000 dyzelinių automobilių*. [žiūrėta 2018 08 02] Prieiga per internetą: <http://www.ve.lt/naujienos/ekonomika/automobiliai/del-emisiju-skandalo-volkswagen-taisyss-dar-460-000-dyzeliniu-automobiliu-1485423/>.

Teisės aktai:

74. LR Konstitucija. 1992 11 02. Žin., Nr. 33-1014 (1992-11-30).
75. LR Korupcijos prevencijos įstatymas. 2002 05 28. Nr. IX-904, Žin., , Nr. 57-2297. Vilnius.
76. LR Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. 1998 12 01. Nr. VIII-947, Žin., 1998, Nr. 112-3100. Vilnius.
77. LR Valstybės politikų elgesio kodeksas. 2006 09 19. Nr. X-816. Vilnius.
78. LR Valstybės tarnybos įstatymas. 1999 07 08. Nr. VIII-1316, Žin., 1999, Nr. 66-2130. Vilnius.
79. LR Viešojo administravimo įstatymas. 1999 06 17. Nr. VIII-1234, Žin., 1999, Nr. 60-1945, Vilnius.
80. LR Viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymas. 1997 07 02. Nr. VIII-371, Žin., 1997, Nr. 67-1659. Vilnius.
81. Valstybės tarnautojų veiklos etikos taisyklės. 2002 06 24. Nr. 968, Žin., 2002, Nr. 45-1708. Vilnius.
82. . LR viešojo sektoriaus etikos (elgesio) kodeksai. Vyriausioji tarnybinės etikos komisija [žiūrėta 2018 10 10] Prieiga per internetą: [http://www.vtek.lt/index.php?option=com\\_content&view=article&id=350](http://www.vtek.lt/index.php?option=com_content&view=article&id=350).