

CODUL ETIC BAZAT PE PRINCIPII MORALE UNIVERSALE

ANDREI LUCIAN

The Ethical Code Based on Universal Moral Principles. In this article I will be presenting some definitions of the ethical code given by specialists in applied ethics. I will also be presenting the reasons why I find one of these definitions to be more convincing than the others and I will also be pleading for the consolidation of the ethical codes on basic moral principles of universal character for different professions. With the purpose of highlighting the fact that the lack of consolidation of ethical codes based on moral principles of general understanding makes it difficult to define the specific rules of a profession leading in the end to a mixture of the types of norms, I will be analyzing the way in which „The Ethical and Professional Conduct Code” of The Ministry of Work, Family, Social Protection and the Elderly was consolidated. In the end I will draw attention on the necessity for the Romanian organizations to have not only ethical codes, but especially to have „ethical infrastructures” because this is the only context for an ethical code to function properly.

Keywords: ethical code, ethical values, moral principles and rules, „ethical infrastructure”.

Codurile etice au fost definite în sensuri diferite, se construiesc în condiții diferite și se implementează cu metode de impunere specifice. Unii autori spun că, la modul cel mai simplu, codul etic este un sistem logic-coerent de norme morale, acestea având rol de coordonare a comportamentelor. Mai multe studii empirice cu privire la codurile de etică, „Mathews (1987), Lefebvre și Singh (1992), Wood (2000), desfășurate în SUA, Canada și Australia, arată că aceste coduri sunt documente care au rolul de a «proteja organizațiile de prejudicii (harms)», și fac acest lucru apărând interesele tuturor părților interesate tratate în mod imparțial («în mod egal»)”.¹ Un alt autor, M. Kaptein (autorul se referă în mod particular la un cod de afaceri), consideră că:

„Un cod de afaceri² este un document independent care a fost dezvoltat de către o organizație pentru a ghida conduita actuală și viitoare a managerilor și angajaților săi”³.

¹ G. Wood, M. Rimmer, „Codes of Ethics: What are They Really and What Should They Be?”, *International Journal of Value-Based Management*, nr. 16, 2003, p. 189.

² M. Kaptein spune că „în literatura de specialitate un cod de afaceri are denumiri diferite, și anume: Cod etic; Cod deontologic; Cod de conduită; Cod de integritate; Cod de practică etc.” (M. Kaptein, *The Living Code*, GreenleafPub. Ltd., London, 2008, p. 16).

³ M. Kaptein, *The Living Code*, GreenleafPub. Ltd., London, 2008, p. 17.

Kaptein descrie un cod etic ca pe un „ghid de conduită” a membrilor unei organizații. Nu pot să nu mă întreb care trebuie să fie această conduită? Care sunt regulile care stabilesc această conduită, cine le formulează și în funcție de ce criterii? Sunt aceste reguli impuse de conducere? Dacă un cod este impus de către conducere, de „sus în jos”, atunci acest cod nu poate fi un cod etic deoarece regulile morale cuprinse într-un cod etic sunt impuse prin voința autonomă a celor ce se vor supune prevederilor respectivului cod (sunt autoimpuse). Continuând cu alte încercări de definire a codului etic, Kaptein și Schwartz, de exemplu, consideră că:

„Un cod de business este un document distinct și formal, ce conține un set de indicații dezvoltate de către și pentru o companie, pentru a ghida comportamentul prezent și viitor, pe multiple aspecte, ale managerilor și angajaților, al unora în raport cu ceilalți, în raport cu alte companii, cu investitorii externi și/sau cu societatea în general”⁴.

În definiția de mai sus, autorii consideră că un cod de etică ghidează comportamentul pe „multiple aspecte”. Care sunt însă aceste „multiple aspecte”? De exemplu, dacă un cod de etică ar conține norme ce reglementează folosirea bunurilor companiei sau ar impune alte reguli prudentiale (în interesul companiei), ar fi clar faptul că un asemenea cod nu ar putea fi un cod de etică. Nu pot să nu mă întreb dacă acest cod are o valoare morală. Care este sursa valorii morale a codului? Ar fi foarte util de știut care sunt principiile morale pe baza cărora se pot formula, critica și interpreta regulile specifice conținute în cod.

În continuare, voi prezenta o definiție a unui cod de etică formulată de V. Mureșan,⁵ definiție care mi se pare a fi convingătoare. Autorul acestei definiții consideră că un cod etic este:

- 1) „Un document oficial, independent și durabil al unei organizații, având o formă prescriptivă, nu descriptivă, incluzând valori morale, principii, reguli, drepturi și virtuți personale de tip moral, impus prin sancțiuni (morale și non-morale), care asigură auto-reglarea organizației («din interior»); el ghidează activitățile managerilor și angajaților și este totodată produsul lor autonom. Acestea sunt, mai mult sau mai puțin, calitățile unui cod de etică în opinia lui Muel Kaptein. Eu voi adăuga sau sublinia mai explicit următoarele caracteristici:
- 2) Un bun cod de etică ar trebui să fie întemeiat într-o teorie morală sau un cadru de evaluare morală care are rolul de a demarca domeniul moralului (aceasta rezolvă dintr-o dată problema: ce anume înseamnă că un sistem coerent de norme este un cod de etică).
- 3) Dat fiind că supunerea mecanică la regulile codului nu înseamnă neapărat un comportament moral, acțiunea morală trebuie să fie, în plus, responsabilă (adică voluntară și făcută cu deplina cunoaștere a circumstanțelor acțiunii), e important să educăm virtuțile etice ca resort ultim, intern, al acțiunilor morale.

⁴ M. Kaptein, M. Schwartz, „The Effectiveness of Business Codes: A Critical Examination of Existing Studies and the Development of an Integrated Research Model”, *Journal of Business Ethics*, nr. 77, 2008, p. 113.

⁵ M. Constantinescu, V. Mureșan, *Instituționalizarea Eticii: Mecanisme și Instrumente*, Editura Universității din București, 2013, p. 76.

- 4) Un cod de etică tratează în mod imparțial, echitabil sau ca egale toate persoanele legate de organizație, mai ales stakeholderii externi, care nu trebuie discriminați.
- 5) Un cod de etică, pentru a fi funcțional, trebuie scufundat într-un sistem de management al eticii, singurul context în care el poate fi «viu».
- 6) Codul de etică protejează prin principiile sale valori fundamentale ale umanității, cum ar fi: asigurarea unei vieți profesionale și sociale integre și pline de succese; sporirea bunăstării membrilor săi, a organizației pe ansamblu și a societății în general; diminuarea sau eliminarea prejudiciilor pe care tind să le creeze unii altora oamenii; respectarea demnității, integrității și autonomiei tuturor celor implicați; asigurarea unei protecții imparțiale tuturor membrilor organizației în relațiile lor reciproce, în relația cu organizația și cu societatea în sens larg.
- 7) Un cod de etică trebuie să fie așadar produsul autonom al întregului colectiv al organizației, să nu fie un «jug» suplimentar impus de conducere, să fie imparțial în raport cu toate părțile implicate, să fie rezultatul unui acord social și în cele din urmă să fie impus de societate (nefacultativ); în fine, să fie universal, adică să se aplice la fel tuturor organizațiilor similare cu organizația de referință (altfel se creează un avantaj celor ce nu au coduri de etică)⁶

De ce mi se pare a fi convingătoare această definiție? Iată întrebarea la care voi răspunde în continuare.

I. PRINCIPII ȘI REGULI MORALE⁷

În primul rând, această definiție ne spune că un cod de etică este un „document oficial, independent și durabil” al unei organizații, care are „o formă prescriptivă,

⁶ *Ibidem*.

⁷ Specialiștii în etică aplicată ne atrag atenția că trebuie să distingem între valori, principii și reguli morale. Astfel, valorile morale (libertatea, dreptatea, fericirea etc.) sunt „descrieri de stări perfecte”, idealuri spre care aspirăm. Principiile etice apară aceste valori, ele sunt „standarde generale pe baza cărora se pot formula, critica și interpreta regulile specifice” (*The Belmont Report*). De exemplu, „principiul demnității” ne cere să respectăm ființa umană (în sens larg și animalele, și mediul natural) ca „valoare supremă”, adică să nu o tratăm niciodată „doar ca mijloc” (instrumental) în atingerea scopurilor noastre, ci „întotdeauna în același timp ca scop” (I. Kant). „O regulă morală este o obligație sau interdicție care normează un set de acțiuni ce țin de un domeniu particular („regulile morale (particulare) sunt specificări ale principiilor pentru diferite domenii de activitate”). De exemplu, „regula ca fiecare cetățean să aibă acces echitabil la asistență medicală de bază este o regulă particulară a principiului dreptății”. Regulile morale sunt specificări ale unor principii pentru un domeniu de activitate și se caracterizează prin „cel puțin patru trăsături distinctive și anume: 1) promovează «bunăstarea generală» și alte «valori vitale» pentru societate (dreptatea, viața, libertatea, demnitatea, autonomia etc.); 2) regulile morale sunt imparțiale (nu pot spune că regulile care se aplică altora nu mi se aplică și mie); 3) regulile morale sunt universale (nu se poate spune că fiecare (persoană, organizație, domeniu, etc.) are morala lui); 4) sunt impuse de societate (prin sancțiuni specifice) cu acordul autonom (sunt auto-impuse) al celor ce se vor supune prevederilor normelor respective” (V. Mureșan, *Managementul Eticii în Organizații*, Editura Universității din București, 2009, pp. 102–107). *The Belmont Report*, Office of the Secretary Ethical Principles and Guidelines for the Protection of Humans Subjects of Research, The National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research, USA, April, 18, 1979.

nu descriptivă”. De exemplu, codurile etice ale universităților românești precizează că acestea au un caracter „pur educativ” și „nu constrâng pe nimeni”, dar știm că specificul unei reguli morale este, între altele, acela că ea este impusă de societate (nu e facultativă) cu acordul autonom al celor ce se vor supune prevederilor ei (este autoimpusă). M. Kaptein spune că „un cod este prin definiție prescriptiv” și că acesta:

„Vizează îndrumarea, influențarea și direcționarea. Dacă, de exemplu, un cod afirmă că «ne angajăm împreună cu mediul în mod responsabil», înseamnă că utilizatorii săi se așteaptă să se angajeze cu mediul în mod responsabil. Un cod nu este astfel opțional. Negația este cel mai mare factor descalficator al unui cod. O remarcă precum «Vom vedea dacă vom respecta codul» este contrară naturii unui cod”⁸.

Prin urmare, un cod etic nu este facultativ, regulile morale nu sunt facultative, ele sunt impuse prin voința autonomă a celor ce se vor supune prevederilor codului (sunt autoimpuse) și sunt însoțite de sancțiuni specifice (sancțiunile tipic morale sunt reprezentate de muștrările propriei conștiințe și de oprobiul opiniei publice) și de aceea toți membrii organizației, manageri și salariați, sunt cei care trebuie să participe la redactarea unui astfel de „document oficial”. Structura unui cod de etică este o problemă de opțiune a membrilor organizației respective, dar el trebuie să fie „produsul lor autonom”. În caz contrar, dacă un cod de etică va reprezenta doar voința șefilor, dacă acesta va fi impus din exterior, de „sus în jos” (impunerea din exterior a codului îi anulează valoarea morală), atunci el va fi perceput ca un corp străin, va fi respins de către organizație și va sfârși, în mod inevitabil, ca o simplă foaie de hârtie sau ca o altă sarcină ce va fi bifată la „realizări”. Apoi, alte coduri încep direct cu regulile specifice domeniului respectiv. De exemplu, într-un cod de etică românesc, a cărui redactare începe cu reguli prudentiale (în propriul interes), am întâlnit ca „reguli morale” diverse sarcini trasate de șefii organizației respective: „să se lucreze eficient, să nu se întârzie la serviciu, contactarea șefilor în caz că apar nelămuriri cu privire la unele prevederi ale codului etc.”⁹. În acest caz, problema care apare este aceea că noi nu putem ști, în absența principiilor morale de largă recunoaștere, de unde își trag aceste reguli „seva etică”. Pe ce bază pot fi „formulate, criticate și interpretate” regulile morale specifice conținute în cod dacă nu se face apel la rolul de ghid pe care îl pot avea principiile morale mult mai generale? Să nu uităm că autorii Raportului Belmont ne atrag atenția asupra pericolului pe care îl reprezintă construirea unui cod etic numai cu reguli specifice unui domeniu, fără a se face apel la principii morale, și aceasta deoarece „aceste reguli sunt adesea inadecvate pentru a acoperi situațiile complexe care pot apărea

⁸ M. Kaptein, *The Living Code*, GreenleafPub. Ltd., London, 2008, p. 17.

⁹ „Codul de etică” – Transelectrica; Acest cod poate fi găsit aici: <http://www.transelectrica.ro/documents/10179/33158/Cod+de+etica+2017.pdf/8bffd5f-766a-4879-ace8-58f788b915f3> (ultima accesare: februarie, 24, 2019).

în viața unei organizații, uneori aceste reguli intră în conflict, sau sunt dificil de interpretat și de aplicat, și de aceea e nevoie de utilizarea principiilor etice (standarde generale), acestea putând furniza baza pe care se pot „formula, critica și interpreta” regulile specifice”¹⁰. În acest sens, un alt aspect pentru care definiția de mai sus a codului etic mi se pare a fi convingătoare este acela că:

„Un bun cod de etică ar trebui să fie întemeiat într-o teorie morală sau un cadru de evaluare morală care are rolul de a demarca domeniul moralului (aceasta rezolvă dintr-o dată problema: ce anume înseamnă că un sistem coerent de norme este un cod de etică)”¹¹.

Deci, un bun cod de etică ar trebui să fie întemeiat fie într-o teorie etică (utilitarism sau kantianism), fie într-un „cadru de evaluare morală” (principiism, matricea etică, metoda utilitaristă binivelară a lui Hare etc.). Apoi, „dacă un cod de etică este un sistem logic coerent de norme morale, având funcția de coordonare a comportamentelor membrilor unei organizații, atunci trebuie să presupunem că aceste reguli morale sunt bazate pe principii și își trag «seva morală» din acestea. Principiile sunt baza pe care regulile morale pot fi formulate, criticate și interpretate, acestea constituind și un «ghid de bază» în identificarea unei probleme de natură etică în faptele diferitelor profesii. Iată de ce principiile morale trebuie să fie prezente, «direct sau indirect», într-un cod moral”¹².

Acum se conturează o nouă întrebare: care sunt principiile etice veritabile ce pot fundamenta codurile morale? În încercarea de a găsi un răspuns la această întrebare, voi apela, pentru început, la T. Beauchamp și J. Childress. Acești autori propun, de pe poziția „principiismului”¹³, „patru principii etice de bază pentru domeniul biomedical”, principii care, în opinia autorilor, ar putea întemeia practica biomedicală. Iată care sunt aceste principii:

1. „Respectarea autonomiei (o normă de respectare a capacității persoanelor autonome de a lua propriile decizii);
2. Nefacerea răului (să nu aduci prejudicii cuiva, să nu faci rău);

¹⁰ *The Belmont Report*, Office of the Secretary Ethical Principles and Guidelines for the Protection of Humans Subjects of Research, The National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research, USA, April, 18, 1979.

¹¹ M. Constantinescu, V. Mureșan, *Instituționalizarea Eticii: Mecanisme și Instrumente*, Editura Universității din București, 2013, p. 76.

¹² V. Mureșan, *Managementul Eticii în Organizații*, Editura Universității din București, 2009, p. 106.

¹³ Principiile lui T. Beauchamp și J. Childress nu se fundamentează într-o teorie etică, ci într-un „cadru de principii morale” (principiism). Autorii resping orice fundamentare teoretică a acestor principii (e.g. „principiul autonomiei” se fundamentează în teoria etică a lui Kant, iar „principiul binefacerii” (principiu consecinționist) își are fundamentarea în teoria utilitaristă) și spun că „aceste principii („autonomia, binefacerea, nefacerea răului și dreptatea”) se fundamentează pe „moralitatea comună”, în opinia autorilor această „moralitate comună” conținând un „set de norme morale” care include „principii fundamentale pentru etica biomedicală” (T. Beauchamp, J., *Childress, Principles of Biomedical Ethics*, Oxford, University Press (Fifth Edition), 2001, pp. 4–12).

3. Binefacerea sau principiul beneficiului (un grup de norme orientate spre obținerea de beneficii și contrabalansarea cu beneficii a riscurilor și costurilor);
4. Dreptatea (un grup de norme pentru distribuirea în mod echitabil a beneficiilor, riscurilor și costurilor)”¹⁴.

În opinia lui T. Beauchamp și J. Childress, cele patru principii („autonomia, nefacerea răului, binefacerea și dreptatea”) pot fundamenta codurile etice din domeniul biomedical (deci și codurile etice din spitale). Unii specialiști în etică aplicată sunt de părere că utilizarea acestor principii poate fi „extinsă cu precauție” și la alte domenii de activitate. În continuare, pentru a putea identifica principiile de bază ce pot fundamenta codurile etice, mă voi opri la varianta europeană a principiilor (o alternativă la cea americană) care pot fundamenta codurile etice pentru domeniul biomedical. Astfel, în Uniunea Europeană (UE), Comisia Europeană (CE) a propus alte „patru principii pentru domeniul biomedical”, și anume: principiul „demnității, integrității, autonomiei și vulnerabilității”. În textul propus de CE se arată următoarele:

5. „Ca elemente de bază ale bioeticii europene, patru principii etice ar trebui să fie luate în considerare în relația lor reciprocă: autonomia, demnitatea, integritatea și vulnerabilitatea. Aceste principii de bază ar trebui să devină mai explicite în viitoarele politici europene privind bioetica și biologia, pentru a proteja toți cetățenii confrunțați cu tehnologia biomedicală.”¹⁵

Observăm că, în varianta europeană, „demnitatea, autonomia, integritatea și vulnerabilitatea” sunt propuse ca principii de bază ce pot fundamenta codurile etice din domeniul biomedical. Iată ce spun membrii CE referitor la aceste „patru principii etice de bază” pentru bioetica europeană:

a) Principiul demnității

În viziunea Comisiei Europene, „demnitatea este proprietatea în virtutea căreia toate ființele (umane și non-umane) posedă „statutul moral”. Autorii acestui document constată că „există mai multe concepte contestate de demnitate” în cultura europeană, aceasta fiind identificată: a) cu o „capacitate de acțiune autonomă” (în sens kantian); b) cu o „capacitate de a experimenta durerea sau plăcerea” (la Mill „demnitatea” este capacitatea omului de a avea „plăceri și dureri superioare”); c) cu o „capacitate de a avea „demnitate” a organismelor vii, în acest sens larg, capacitatea de a avea „demnitate” fiind extinsă asupra animalelor și a mediului natural. De aceea, recunoscând diversele definiții ale „principiului demnității”, Comisia Europeană afirmă că „este posibil să se argumenteze cu succes” în favoarea ideii că ființa umană are îndatoriri față de partea „ne-umană” a naturii vii”¹⁶.

¹⁴ T. Beauchamp, J. Childress, *Principles of Biomedical Ethics*, Oxford, University Press (Fifth Edition), 2001, p. 12.

¹⁵ *Final Report on the European Commission on the Project Basic Ethical Principles in Bioethics and Biolaw*, 1995–1998, Part B, p. 4.

¹⁶ *Ibidem*, p. 4.

b) Principiul autonomiei

Autorii europeni sunt de părere că „autonomia nu ar trebui interpretată doar în sensul liberal de «permisiune acordată pentru tratament și/sau pentru experimentare», și propun cinci aspecte ale autonomiei: a) capacitatea de a crea idei și obiective în viață; b) capacitatea de înțelegere și de «auto-legislare morală»; c) capacitatea de decizie rațională (în absența coerciției); d) capacitatea implicării politice și a responsabilității personale; e) capacitatea de a da consimțământului informat”.¹⁷

c) Principiul integrității

Membrii Comisiei Europene (CE) sunt de părere că „acest principiu se referă la inviolabilitatea ființei umane și că, deși «integritatea» exprimă în mod original o virtute (corectitudine, onestitate), aceasta, împreună cu «demnitatea», a fost «univeralizată» ca o «calitate» a persoanei ca atare. Respectul pentru «integritate» este respectul pentru viața privată și, în special, pentru înțelegerea de către pacient a vieții și a bolii de care acesta suferă”. În opinia autorilor europeni, „ideea de «integritate», în bioetică și etica medicală, exprimă «nucleul de neatin» al credințelor și valorilor fundamentale ale unui individ, «nucleu» care nu trebuie atins de intervenții exterioare, și, de asemenea, «integritatea» este cel mai important principiu pentru crearea încrederii între medic și pacient, deoarece acesta cere ca medicul să se aplece cu înțelegere asupra pacientului”.¹⁸

d) Principiul vulnerabilității

Un alt principiu etic pentru domeniul biomedical, propus de europeni, este principiul „vulnerabilității”. Acesta se referă la „protecția ființelor umane (copii, bolnavi mintal etc.) și non-umane (animale și mediul natural), care nu se pot apăra singure (nu au autonomie) și nici nu pot lua decizii raționale în ceea ce le privește; în acest sens – «ideea de protecție a vulnerabilității» – este o idee esențială care stă la baza elaborării diferitelor politici publice ale Uniunii în scopul promovării bunăstării generale pentru toți cei care se află sub protecția acestui principiu (ființe umane, animale și mediul natural)”.¹⁹

Mai departe, pentru a putea identifica principiile morale universale (de largă acceptare) care pot fundamenta codurile diverselor organizații, să consultăm o „listă sinoptică”²⁰ de „principii etice de bază” adunate din „experiența practică europeană” (moralitatea comună) și din filosofia morală occidentală, principii care, folosite în mod selectiv, pot sta la baza oricărui cod etic (de nivel local, național, european sau occidental). Iată care sunt principiile cuprinse în această listă: „Principiul respectului autonomiei, Principiul binefacerii, Principiul nefacerii răului, Principiul dreptății,

¹⁷ *Ibidem.*

¹⁸ *Ibidem.*

¹⁹ *Ibidem*, pp. 4–5.

²⁰ V. Mureșan, *Managementul Eticii în Organizații*, Editura Universității din București, 2009, pp. 109–116.

Principiul respectului demnității, Principiul integrității, Principiul vulnerabilității, Principiul precauției, Principiul dublului efect, Principiul subsidiarității, Principiul publicității, Principiul solidarității, Principiul egalității, Principiul fericirii”²¹. Consider că, în continuare, este binevenit a face câteva considerații cu privire la câteva dintre principiile cuprinse în această listă.

1. Principiul respectului autonomiei

„Acest principiu se originează în teoria etică a lui Kant, filosoful german considerând «autonomia» ca fiind «esența moralității» ființei umane (condiția ei fiind aceea ca omul să aibă «rațiune practică»). Mai mult, noi avem chiar datoria de a crea condițiile necesare «autonomiei» persoanelor, atâta timp cât exercitarea acestei «autonomii» nu dăunează celorlalți («autonomia» nu înseamnă că putem face orice), aceasta însemnând că societatea nu trebuie să constrângă nejustificat acțiunile membrilor săi, că nu trebuie să împiedice libertatea acestora de a decide în legătură cu viața privată, că societatea trebuie să respecte dorința oamenilor de a nu fi mințiți, minciuna fiind o piedică în calea luării unor decizii autonome etc. Autorul acestei liste propune mai multe variante în ceea ce privește interpretarea principiului autonomiei. De exemplu, în varianta kantiană, «autonomia» este capacitatea de autodeterminare a persoanelor umane «perfect raționale» (care au «rațiune practică»), acest lucru însemnând că: a) persoanele umane raționale trebuie să-și dea singure legile morale; b) persoanele umane raționale trebuie să acționeze numai conform acestor legi, fără influențe din afară (adică în mod liber) (I. Kant)”²².

Într-o altă variantă, o persoană autonomă are: a) „capacitatea de creare a ideilor și scopurilor în viață (este rațională); b) capacitatea înțelegerii morale, a «autolegislării» morale și a vieții private; c) capacitatea de a reflecta și a acționa fără a fi constrâns (libertatea); d) capacitatea responsabilității personale și a implicării politice, etc.”. Apoi, subliniind faptul că regula de a se respecta „consimțământul informat” al pacientului este o specificare a principiului respectului „autonomiei” pentru domeniul medical, autorul spune că „medicul trebuie să respecte dreptul pacientului de a decide singur urmarea unui tratament în condiții de: a) informare corespunzătoare asupra bolii de care acesta suferă și asupra tratamentului care trebuie urmat; b) libertatea de a opta pentru un tratament sau altul; c) pacientul are capacitatea de a înțelege informația; d) pacientul are capacitatea de a lua singur decizii în ceea ce îl privește. Respectul «autonomiei» bolnavului înseamnă că medicul trebuie să respecte «consimțământul informat» al pacientului, singurul care poate decide cu privire la propriul corp (la propriul lui bine)”²³.

2. Principiul respectului demnității

Referindu-se la acest principiu, autorul nostru spune că „trebuie să respectăm ființa umană ca pe o «valoare supremă» în lumea naturală, să nu o tratăm niciodată

²¹ *Ibidem*.

²² *Ibidem*, pp. 109–110.

²³ *Ibidem*.

«doar ca mijloc», ci întotdeauna ca pe o ființă ce are o «valoare intrinsecă supremă» (variantă kantiană). În urma obiecțiilor care s-au ridicat de-a lungul timpului în legătură cu varianta kantiană a acestui principiu (principiul «demnității» se originează în teoria etică a lui Kant, teorie unde acest principiu se aplică numai persoanelor «perfect raționale», care au capacitate de «autodeterminare rațională»), varianta care nu protejează nou-născuții sau persoanele cu handicap mental, autorul propune câteva variante de interpretare a principiului respectului «demnității» umane. De exemplu, în interpretare creștină, «demnitatea» umană constă în sacralitatea vieții umane, acest lucru însemnând că noi trebuie să respectăm omul ca « imagine a lui Dumnezeu». Într-o altă variantă, noi trebuie să respectăm omul ca «ființă umană», ca membru al speciei sale biologice, să nu îl tratăm niciodată «doar ca mijloc», ci întotdeauna ca «valoare supremă» (în această variantă lărgită, de protecția «principiului respectului demnității» putând beneficia și persoanele cu autonomie redusă, copiii, bolnavii cu handicap mental, etc.). În final, ni atrage atenția asupra faptului că, datorită interpretărilor diferite, «principiul respectului demnității» poate fi confundat uneori cu «principiul autonomiei» (varianta kantiană), cu cel al «sacralității vieții» (varianta catolică), cu cel al «respectului persoanei umane» (varianta bioetică), etc. De aceea, noi trebuie să alegem de fiecare dată varianta adecvată contextului»²⁴.

3. Principiul binefacerii (Beneficence)

Unii specialiști în etică aplicată consideră că acest principiu „institue obligația de a-i ajuta pe alții, în sensul că noi trebuie să promovăm în mod imparțial acele interese care sunt «importante și legitime» pentru toate persoanele (tratate în mod imparțial)”. Acești autori enumeră câteva reguli ce pot fi subordonate acestui principiu: „protejarea și apărarea drepturilor altora, prevenirea vătămărilor care pot fi aduse altei persoane, salvarea persoanelor aflate în pericol, ajutorarea persoanelor cu dizabilități, etc”.²⁵ De exemplu, în domeniul biomedical, medicul ar trebui să-și folosească întreaga sa capacitate profesională în slujba pacienților, să le acorde toată îngrijirea de care aceștia au nevoie pentru a se însănătoși, indiferent de statutul lor social. În acest caz, principiul binefacerii poate fi subordonat celui al respectului demnității omului (omul este valoarea supremă).

4. Principiul nefacerii răului (Nonmaleficence)

Acest principiu poate fi subordonat principiului binefacerii („fă binele și evită să faci vreun rău”). Ambele principii (al binefacerii și al nefacerii răului) pot fi subordonate principiului „respectului demnității umane” (omul este valoarea supremă și de aceea trebuie să urmărim să facem binele și să evităm prejudiciile pe care le-am putea aduce semenilor noștri). În opinia lui T. Beauchamp și J. Childress, „regulile subordonate acestui principiu (al nefacerii răului) pot fi numite reguli morale dacă satisfac următoarele condiții: a) nu dăunează celorlalți (interzicerea

²⁴ *Ibidem*, p. 112.

²⁵ T. Beauchamp, J. Childress, *Principles of Biomedical Ethics*, Oxford, University Press (Fifth Edition), 2001, pp. 166–168.

«acțiunii negative»), adică nimeni nu poate întreprinde acele acțiuni care să facă «efectiv» rău altor oameni; b) respectă principiul imparțialității (nu trebuie să facem rău nimănui); c) trebuie să furnizeze justificări morale în ceea ce privește interdicțiile legale privind anumite forme de comportament»²⁶.

5. Principiul integrității

Acest principiu se referă la faptul că „trebuie apărat acel set de credințe (religioase, politice etc.) fundamentale care conferă identitate unui individ și în virtutea cărora acesta acționează. Nimeni nu poate interveni sub niciun motiv asupra acestui set de valori și credințe fundamentale ale unui individ, chiar dacă acestea îi dăunează celui care și le-a asumat, îi aduc prejudicii (din punctul nostru de vedere)”²⁷.

Concluzia care se desprinde în urma celor câteva considerații pe care le-am făcut pe marginea acestei „liste sinoptice” a unor „principii etice de bază cu caracter universal” propusă de V. Mureșan este aceea a utilității pe care o poate avea consultarea ei de către cei care se ocupă de construcția codurilor morale.

II. FUNDAMENTAREA CODURILOR ETICE

În prezent, multe organizații au un cod etic. M. Kaptein spune că „în timp ce în anii 1970 și 1980 companiile trebuiau să explice de ce au un cod, astăzi trebuie să explice de ce nu au unul și trebuie să aibă argumente foarte bune pentru a-i convinge pe alții că se poate face ceva fără un cod etic”²⁸. Același autor prezintă o statistică privind situația codurilor etice în lume în care arată, printre altele, că „toate companiile din America de Nord și 80% dintre companiile europene au un cod etic”²⁹. Titlurile pe care companiile le dau codurilor etice sunt foarte diverse. De exemplu, „Simens își numește codul «Linii directe de conduită Simens»; Daimler Chrysler îl numește «Principii generale», Procter & Gamble îl numește «Scop, valori și principii»; UPS își numește codul «Codul de conduită al afacerii UPS», în timp ce Enel îl numește «Codul etic» etc.”³⁰. Deci, fiind create în contexte diferite, codurile etice prezintă o mare varietate. V. Mureșan³¹, de exemplu, identifică modele de coduri bazate pe:

a) „Drepturi: aceste coduri sunt documente oficiale care conțin drepturi fundamentale ale omului (Declarația Universală a Drepturilor Omului, Carta Drepturilor Fundamentale ale Uniunii Europene, etc.);

²⁶ *Ibidem*.

²⁷ V. Mureșan, *Managementul Eticii în Organizații*, Editura Universității din București, 2009, pp. 113–114.

²⁸ M. Kaptein, *The Living Cod*, Greenleaf Pub. Ltd., London, 2008, p. 2.

²⁹ *Ibidem*, p. 15.

³⁰ *Ibidem*, p. 16.

³¹ V. Mureșan, *Managementul Eticii în Organizații*, Editura Universității din București, 2009, pp. 116–129.

b) Coduri bazate pe un singur principiu: acestea optează pentru un singur principiu moral universal (principiul kantian al respectului demnității sau cel utilitarist al binefacerii) din care deduc apoi un set de reguli specifice;

c) Coduri etice bazate pe reguli morale specifice: înainte de a scrie aceste coduri, autorii vor trebui să identifice regulile morale specifice unui domeniu profesional;

d) Coduri etice bazate pe tipuri de «responsabilități»: aceste coduri sunt «ghiduri» care indică «responsabilitățile generale» ale membrilor societății, «responsabilitățile lor publice», «responsabilitățile profesionale» și «responsabilitățile față de angajator sau client». Astfel de coduri sunt un set de obligații și interdicții specifice încadrate în aceste tipuri de „responsabilități”, fără a apela la vreo procedură de «fundamentare» a unor astfel de coduri pe principii morale universale;

e) Coduri etice bazate pe valori morale definitorii ale instituției: aceste coduri formulează idealurile, valorile, principiile și normele morale împărtășite de membrii comunității academice.

f) Coduri bazate pe principii alese la întâmplare: aceste coduri nu au o ordine interioară, ele fiind o înșiruire ad-hoc de drepturi și obligații;

g) Coduri fundamentate pe mai multe principii de bază universale: aceste coduri adoptă mai multe principii morale universale din care sunt deduse apoi reguli morale generale³².

În continuare, voi analiza, de exemplu, „Codul de Etică și Conduită Profesională al Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârștnice” pentru a vedea dacă acest cod se bazează pe valori, principii, reguli morale sau non-morale, pe principii alese la întâmplare etc. Apoi, în funcție de modul de fundamentare, vom identifica locul pe care îl ocupă acest cod în clasificarea prezentată mai sus.

„Codul de Etică și Conduită Profesională al Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârștnice” ne aduce la cunoștință, în preambul, faptul că își propune ca obiectiv să „contribuie la crearea unei „culturi organizaționale a integrității” la nivelul Ministerului, precum și a unui „climat etic care să determine personalul și colaboratorii să acționeze cu încredere reciprocă și profesionalism în interesul cetățeanului”³³. În continuare, se afirmă că „rolul codului este acela de ghid al comportamentului moral al personalului”, atât în timpul exercitării profesiei, cât și în afara acestuia, „în măsura în care afectează imaginea instituției” (mă pot întreba cu îngrijorare: și dacă nu o afectează?). Mai departe, se afirmă faptul că acest cod se fundamentează pe patru „valori esențiale”: „responsabilitate”, „profesionalism”, „integritate și transparență”. Mă întreb, iarăși, de ce au fost adoptate aceste valori și nu altele? Cum sunt justificate rațional de către autori aceste valori ale codului

³² *Ibidem*.

³³ „Codul de Etică și Conduită Profesională al Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârștnice”; acest cod poate fi găsit la: http://www.mmuncii.ro/j33/images/intranet/Rapoarte/2015_Codul_etic_conduita.pdf (ultima accesare: februarie, 21, 2019).

dacă nu fac apel la principii morale universale care să apere aceste valori și pe baza cărora pot fi formulate regulile specifice? Faptul că aceste valori au fost adoptate prin „consens” nu spune nimic. Oamenii au ajuns la un consens și cu privire la sclavie sau la faptul că pământul este plat. În continuare, se afirmă următoarele:

„Cele patru valori esențiale cuprinse în Codul de Etică au rol de ghidare a comportamentului, ele nefiind exhaustive, dar exprimând îndeajuns de mult pentru a forma o orientare morală pentru orice angajat care trebuie să ia o decizie sau trebuie să îndeplinească o atribuție de serviciu. O cultură organizațională bazată pe valori pune accentul, nu pe o respectare mecanică a unor reguli, ci pe discernământ, pe orientarea morală și pe modele de comportament. Ca atare, managementului instituției îi revine sarcina să asigure funcționarilor publici, personalului contractual și colaboratorilor ministerului un leadership moral”³⁴.

Din textul de mai sus rezultă că autorii acestui cod sunt convingși de faptul că au reușit să pună la punct un sistem, „bazat pe valori”, de ghidare a angajaților atunci când aceștia se „confruntă cu probleme morale și profesionale inedite”, sistem bazat, nu atât pe „respectarea mecanică”³⁵ a unor principii și reguli morale, cât pe „discernământ, pe orientare morală și pe modele de comportament”. Ceea ce mi se pare a fi important la acest cod este următorul aspect: autorii lui conștientizează faptul că un cod etic nu poate fi un sistem rigid, incapabil să ofere răspunsuri la situațiile complexe, ce pot apărea în viața unei instituții. Codul etic nu este dat odată pentru totdeauna. Acesta trebuie actualizat în permanență de către membrii Comitetului de Etică din instituția respectivă. Pe de altă parte, dorind să ofere o autonomie lărgită pentru angajați, acest cod deschide însă calea către subiectivism, și asta deoarece în lipsa principiilor morale autentice, pe baza cărora se pot „formula, critica și interpreta” regulile morale specifice unui domeniu de activitate, noi nu putem fi siguri de „capacitatea de discernământ moral” a angajaților. De exemplu, în timp ce, conform prevederilor acestui cod, unii angajați ar acționa într-un fel, în conformitate cu părerea lor asupra a ceea ce este moral, alții ar putea acționa în sens opus sau nu ar acționa deloc, iar un cod etic, în lipsa funcției de coordonare a comportamentelor, în scopul promovării bunăstării generale pentru toți cei care se supun prevederilor lui, tratați în mod imparțial, ar fi inutil. Apoi, celor patru „valori esențiale” li se stabilesc patru „principii corespondente”, „principiul responsabilității” și cel al „profesionalismului” („responsabilitatea” și „profesionalismul” nu sunt principii etice), urmate de principiile „integrității” și „transparenței”. Iată cum sunt subordonate „principiilor” din cod diferitele „responsabilități” ale angajaților:

³⁴ *Ibidem.*

³⁵ Respectarea mecanică a unor reguli nu este nici sigură și nici suficientă, deoarece poți respecta regulile codului doar dintr-un motiv egoist, dar pentru cultivarea acelor „virtuți instituționale și personale” care să fie „înalt dezirabile” pentru o organizație este nevoie, în primul rând, de organizarea unor programe de training și auto-training etic.

1. Sub „principiul responsabilității” sunt ordonate următoarele reguli („responsabilități”): „respectul față de interesul public” și „respectul față de cetățean” (aceste două „responsabilități” se referă la „tratamentul imparțial” al cetățenilor în scopul promovării bunăstării generale, dar „imparțialitatea”, care este un aspect al dreptății, este subordonată, ca regulă morală, principiului dreptății). Urmează „respectul față de instituție” și „să nu se aducă atingere imaginii instituției” (aceste „responsabilități” sunt de fapt reguli prudentiale, în propriul interes), responsabilități cu privire la „utilizarea în mod eficient a bunurile instituției” (aceasta sunt reguli de eficiență) etc.

2. Sub „principiul profesionalismului” („profesionalismul” nu este un principiu etic, dar acesta poate fi subordonat, ca regulă, principiului binefacerii (beneficence), de exemplu, un medic care efectuează o operație pe cord are datoria să acționeze conform celor mai înalte exigențe ale profesiei sale, apelând la toată priceperea sa (cu profesionalism), în scopul salvării vieții pacientului respectiv) sunt stipulate „responsabilități” ale personalului privind modul în care acesta își desfășoară atribuțiile de serviciu (acestea sunt reguli de eficiență), „responsabilități” ale conducerii în ceea ce privește respectarea codului, obligații de respectare a „principiilor” de „legalitate și eficacitate” etc.

3. Sub „principiul integrității” (nu pot obiecta față de utilizarea acestui principiu etic veritabil) sunt prevăzute „responsabilități” cu privire la „evitarea conflictului de interes” (această regulă este subordonată principiului nefacerii răului), „responsabilități” privind „cadourile și materialele cu caracter promoțional” (aceste „responsabilități” ar putea fi subordonate, ca reguli, principiului transparenței – publicității-instituționale) și, ceea ce este interesant, „responsabilități privind avertizorul de integritate”. Se invocă aici Legea 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, din instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii. Se prezumă că avertizarea de integritate se bazează pe „buna credință a avertizorului”.

4. Urmează „responsabilitățile” de sub „principiul transparenței” (publicității), „informarea cetățenilor, accesul liber la informații de interes public” etc.

La „dispoziții finale”, este prevăzut faptul că acest cod vine în „completarea altor contracte și regulamente” (în ce raport se află codul față de toate celelalte reglementări din interiorul organizației?) pe care personalul și colaboratorii le au cu instituția și se subliniază rolul „structurii de specialitate” și al consilierului de etică în elaborarea unui „ghid de aplicare a codului”, a unei „proceduri de implementare”, precum și a unui „program de instruire în domeniul integrității”. În încheiere, se specifică faptul că „acest cod va intra în vigoare la data aprobării lui prin ordin de ministru”. Nu este clar însă de ce un cod etic trebuie să fie aprobat prin ordin de ministru și nu prin voința autonomă a celor cărora li se adresează prevederile acestuia. În plus, mă întreb ce este această „structură de specialitate”, care are rolul, împreună cu un consilier moral (rolul consilierului moral nu este acela de a

se ocupa cu politica etică a unei instituții), de a elabora un „ghid de aplicare și implementare” a codului, și de a „realiza un program de instruire în domeniul integrității”? De asemenea, nu se spune nimic despre existența unui Comitet de etică, a unui birou de etică, nimic despre crearea unei „infrastructuri etice” necesare implementării codului. Apoi, autorii codului afirmă că acesta se bazează atât pe „valori esențiale”, cât și pe „principii corespondente” acestora. Nu este clară intenția autorilor (un principiu etic poate apărea mai multe valori), deoarece, pe de o parte, dacă acest cod s-ar baza pe „valori morale focale ale instituției, privită ca o „comunitate morală”, valori care constituie un nucleu de credințe fundamentale pe baza cărora instituția acționează, atunci aceste valori ar putea fi apărute cu ajutorul unui singur principiu, caz în care codul ar putea fi fundamentat, fără a recunoaște acest lucru, pe principiul integrității instituționale”³⁶. Pe de altă parte, autorii afirmă însă că acest cod „se bazează și pe principii etice „corespondente” acestor valori”. În acest caz, avem de-a face cu două principii etice veritabile: principiul „integrității” și cel al „transparenței” și cu „decretarea” ca „principii etice” a „responsabilității” și „profesionalismului” (observăm însă că, dacă am subordona „transparența”, responsabilitatea și profesionalismul”, ca reguli, principiului „integrității”, și în acest caz codul se bazează tot pe același principiu moral al „integrității instituționale”). Apoi, regulile („responsabilitățile”) subordonate „principiilor” sunt un amestec de norme morale („dreptul la liberă exprimare, dreptul la opinie, la imagine, etc”) și de reguli prudentiale (în propriul interes), de eficiență, de comportament la locul de muncă, de ordine interioară etc.

În concluzie, deși acest cod are o aparentă ordine internă (la începutul codului sunt specificate „valorile esențiale” și „principiile corespondente” care apără aceste valori, principii sub care sunt ordonate apoi diferite reguli, morale și nonmorale), se pare că vom putea încadra acest cod, în clasificarea făcută codurilor etice de V. Mureșan, la „coduri etice bazate pe principii alese la întâmplare”.

Acest cod nu poate fi numit un cod de etică, dar el este exact ceea ce și-a propus să fie – un cod de „etică și conduită”, adică un hibrid între două tipuri diferite de coduri, un amestec³⁷ de valori, principii și reguli, morale și nonmorale.

³⁶ Această interpretare a codurilor fundamentate pe valori (ca fiind fundamentate în realitate pe un singur principiu moral universal, „principiul integrității instituționale”) este făcută, în cazul codurilor universitare, de V. Mureșan în lucrarea: *Managementul Eticii în Organizații*, Editura Universității din București, 2009, p. 128.

³⁷ „Din perspectiva eticianului, unul dintre cele mai răspândite neajunsuri care stau la baza redactării codurilor deontologice o reprezintă confuzia dintre obligații etice specifice și normele profesionale. Cel mai adesea nu se face o distincție clară între diferitele tipuri de norme, juridice, etice, profesionale sau tehnice, acestea fiind prezentate ca și cum ar avea același statut, iar acest gen de ambiguitate va avea un efect contraproductiv pentru obiectivele fundamentale ale eticii profesiilor. În loc să se evidențieze în ce constă integritatea și demnitatea unei profesii, se va crea impresia că un cod moral nu este decât un document de obligații printre multe altele” (E. Mihailov, „Codul deontologic al farmaciștilor; Între mixtura obligațiilor și managementul eticii”, *Farmacist. Ro*, nr. 133, februarie, 2010, pp. 54–55).

În final, vreau să atrag atenția că nu este suficient să avem un cod etic deoarece, oricât de bine ar fi scris, acesta va sfârși ca o simplă foaie de hârtie uitată printr-un sertar. Organizațiile românești au nevoie nu doar de coduri etice, ci mai ales de „infrastructuri etice”³⁸, adică de Comitete de etică, ai căror membri vor trebui să actualizeze codul în permanență (deci membrii acestuia ar trebui să fie instruiți în „metode de decizie etică”: „principiism, matricea etică, metoda utilitaristă binivelară a lui Hare” etc.), birouri etice, directori cu probleme de etică, consilieri morali, audit etic, linii telefonice securizate destinate reclamațiilor morale, training etic etc. Pe scurt, pentru a deveni funcțional, un cod de etică are nevoie de toată forța unui sistem de „management al eticii”. De aceea, investițiile urgente în competențele etice adecvate, construcția de coduri morale și a unei „infrastructuri etice” necesare implementării acestora reprezintă o mare provocare în ceea ce privește diminuarea disfuncționalităților provocate de comportamentele imorale în viața organizațiilor.

CONCLUZII

Un cod etic este un document „prescriptiv, nu descriptiv”, care, prin „valorile, principiile, regulile, virtuțile și drepturile” pe care le conține, apără și promovează (în mod imparțial) „valori vitale” (libertatea, demnitatea, integritatea etc.) pentru existența unei organizații. El este impus prin voința autonomă a celor cărora li se adresează (este autoimpus) prin sancțiuni specifice (un cod etic nu este facultativ). Principiile unui bun cod moral se fundamentează fie într-o mare teorie etică (utilitarism sau kantianism), fie într-un „cadru etic” („principiism, matricea etică” etc.). Pe baza acestor principii, se pot „formula, critica și interpreta” regulile specifice unui domeniu de activitate. Apoi, un cod etic trebuie să conțină (sub „principiul integrității”) și virtuți specifice domeniului de activitate respectiv (curaj, empatie, prietenie, cumpătate, bunătate, politețe, spirit de colaborare etc.). În orice caz, în construcția de coduri morale este nevoie de experiența („flerul moral”) unui specialist în etică aplicată. De asemenea, rolul pe care îl are un cod etic este acela „de ghid pentru ca oamenii să nu-și facă rău unii altora, pentru buna desfășurare a activității instituției, a armonizării relațiilor dintre angajați, dintre aceștia și conducere, dintre organizație și terți, în scopul promovării bunăstării generale și a unei vieți profesionale și sociale reușite”³⁹. De aceea, la redactarea codului trebuie să participe, pe lângă eticieni, specialiștii organizației respective (ceea ce ne trebuie însă cu adevărat în

³⁸ Terminologia utilizată de organisme europene și internaționale, precum și de diferiți specialiști în etică aplicată, pentru procesul de „instituționalizare a eticii”, este variată: „sistem de integritate” în varianta Transparency International, „infrastructură etică” în varianta OECD, „cadru etic” (ethics framework) în varianta Uniunii Europene (UE), „management etic” în varianta unor autori precum M. Kaptein, D. Menzel etc.

³⁹ M. Constantinescu, V. Mureșan, *Instituționalizarea Eticii: Mecanisme și Instrumente*, Editura Universității din București, 2013, p. 76.

construcția de coduri morale sunt însă specialiștii cu dublă calificare, cea a domeniului respectiv și cea etică; astfel de specialiști trebuie însă formați). Codul va fi actualizat în permanență de către membrii Comitetului de etică (în componența căruia trebuie să existe specialiști în metode de „decizie etică”) și va fi implementat cu ajutorul unui sistem de „management etic” (specialiștii în proiectarea de „infrastructuri etice” trebuie, de asemenea, să fie formați).

Doar în acest context al existenței unei „infrastructuri etice” un cod moral poate fi „viu”, adică poate exercita funcția de „auto-reglare” a unei organizații („din interior”), și asta în scopul promovării bunăstării generale, pentru toți cei vizați de prevederile codului, tratați în mod imparțial.

BIBLIOGRAFIE

- Beauchamp, T., Childress, J., *Principles of Biomedical Ethics*, Oxford, University Press (Fifth Edition), 2001.
- Codul de etică Transelectrica.
- Codul de Etică și Conduită Profesională al Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârștnice.
- Constantinescu, M., Mureșan, V., *Instituționalizarea Eticii: Mecanisme și Instrumente*, Editura Universității din București, 2013.
- Final Report on the European Commission on the Project Basic Ethical Principles in Bioethics and Biolaw*, 1995 – 1998.
- Kaptein, M., Schwartz, M., „The Effectiveness of Business Codes: A Critical Examination of Existing Studies and the Development of an Integrated Research Model”, *Journal of Business Ethics*, nr. 77, 2008.
- Kaptein, M., *The Living Code*, GreenleafPub. Ltd., London, 2008, p. 17.
- Mill, J.S., *Utilitarismul*, Editura ALL, 2014.
- Mihailov, E., „Codul deontologic al farmaciștilor ; Între mixtura obligațiilor și managementul eticii”, *Farmacist. Ro*, nr. 133, februarie, 2010.
- Mureșan, V., *Managementul Eticii În Organizații*, Editura Universității din București, 2009.
- The Belmont Report*, Office of the Secretary Ethical Principles and Guidelines for the Protection of Humans Subjects of Research, The National Commission for the Protection of Human Subjects of Biomedical and Behavioral Research, USA, April, 18, 1979.
- Wood, G., Rimmer, M., „Codes of Ethics: what are They Really and What Should They Be?”, *International Journal of Value-Based Management*, nr. 16, 2003.