

Część IV

Zagadnienia i problemy etyki szczegółowej (praktycznej)

1. Etyki zawodowe jako role społeczne

(Ija Lazari-Pawłowska, *Etyka. Pisma wybrane*, pod red. P.J. Smoczyńskiego, Ossolineum, Wrocław 1992, s. 84-91)

Etyką zawodową będę tu nazywać spisane normy odpowiadające na pytanie, jak ze względów moralnych przedstawiciele danego zawodu powinni, a jak nie powinni postępować. Etyka zawodowa występuje w postaci norm zinstytucjonalizowanych (kodeksy, przysięgi, ślubowania) oraz norm formułowanych jako indywidualne propozycje, luźne lub stanowiące uporządkowany zespół postulatów.

Od tak rozumianej etyki zawodowej należy odróżnić rzeczywiście przez daną grupę zawodową reprezentowane przekonania moralne. Warto też wyodrębnić moralność zawodową rozumianą jako postępowanie danej grupy zawodowej oceniane ze względu na kryteria moralne.

Wyróżnione tu trzy dziedziny – rzecz jasna – tylko częściowo się pokrywają. Oto przykład. W kodeksie etyki nauczycielskiej może znaleźć się norma zabraniająca przyjmowania wszelkich indywidualnych prezentów od dzieci lub ich rodziców. Przekonania moralne nauczycieli mogą być takie, że akceptują oni przyjmowanie np. kwiatów i słodyczy. Z kolei zaś moralność (rozumiana jako postępowanie) jakichś nauczycieli może być taka, że nie tylko przyjmują oni chętnie wszelkie prezenty, ale nawet prowokują ich dawanie.

Etykę zawodową, czyli owe kodeksy lub jakieś ich fragmenty, opracowuje się zazwyczaj z myślą o korygowaniu stanu rzeczywistego, o podciąganiu go do wskazanego wzorca; pragnie się, aby formułowane normy zinternalizowały się w grupie adresatów i aby znalazło to odbicie w sferze ich postępowania.

Materiał będący przedmiotem niniejszych analiz, etyka zawodowa w przedstawionym tu sensie, jest stosunkowo łatwo uchwytne, ograniczam się bowiem do opublikowanych postulatów. Natomiast należycie uzasadnione twierdzenia dotyczące treści norm związanych z moralnością drugiego i trzeciego rodzaju wymagają odpowiednich badań socjologicznych. Do przekonań można dotrzeć metodą ankietową. Postępowanie członków jakiejś grupy zawodowej podlega również odpowiednim metodom socjologicznej obserwacji.

Trzeba zaznaczyć, że wyróżnienie owych trzech dziedzin nie jest na tyle ostre, aby w przypadku luźno formułowanych postulatów za każdym razem można było stanowczo orzec, czy dana norma stanowi fragment etyki zawodowej, czy należy ją raczej uznać za przekonanie moralne przedstawiciela danej grupy zawodowej.

Jak wiadomo, poszczególne grupy zawodowe – np. lekarze, adwokaci, nauczyciele, dziennikarze – mają własną etykę. Z drugiej strony – przyjmuje się zazwyczaj istnienie w społeczeństwie tzw. etyki ogólnej, przy czym nie określa się bliżej, co się przez etykę ogólną rozumie. Zastanawiając się nad stosunkiem etyki zawodowej do etyki ogólnej liczni autorzy głoszą tezę o zasadniczej zgodności lub nawet tożsamości tych dwóch etyk. Termin „etyka ogólna” można rozumieć na kilka sposobów. Sądzę, że teza o zasadniczej zgodności etyki ogólnej i zawodowej dałaby się obronić przy następującej interpretacji. Zabieganie o cudze dobro traktowane bywa często jako definicyjnie związane z pojęciem normy etycznej; na tej właśnie podstawie można uznać, że wszelka etyka – obojętnie czy ogólna, czy zawodowa – stanowi zbiór nakazów stojących na straży pozaosobistego dobra działającej jednostki, upatrując w tym czynnik wspólny obu etyk.

Zgodne przyjęcie dyrektywy, aby mieć w swojej działalności zawodowej na uwadze pozaosobiste dobro – dobro konkretnych jednostek, z którymi podczas wykonywania czynności zawodowych wchodzi się w interpersonalne kontakty, dobro określonych instytucji społecznych lub dobro społeczeństwa jako całości – nie determinuje bynajmniej zgodnego charakteru poszczególnych etyk zawodowych. Przede wszystkim należy stwierdzić, że pod adresem jednych grup zawodowych (np. lekarzy, nauczycieli, adwokatów) formułowane są wymagania maksymalistyczne, pod adresem innych zaś (np. kupców, rzemieślników) wymagania bardzo skromne, minimalistyczne. Od lekarzy oczekuje się w wielu wypadkach ofiarności graniczącej z heroizmem. W stosunku do jednych grup zawodowych postuluje się, aby mieć na uwadze przede wszystkim cudze dobro, podczas gdy w stosunku do innych – aby mieć na uwadze również cudze dobro. Które wartości powierzone są opiece (zdrowie, bezpieczeństwo, rozwój intelektualny), którym wartościom w przypadku konfliktu należy przyznać pierwszeństwo (dobro podopiecznego–niepodważanie autorytetu kolegi lub zwierzchnika, spójność grupy–szacunek dla indywidualnego poczucia słuszności itp.); kto jest najważniejszym przedmiotem działań ocenianych moralnie (pacjent, oskarżony, uczeń) – wszystkie te problemy w różnych etykach zawodowych znajdują różne rozwiązania. Toteż faktem jest, że poszczególne etyki zawodowe stanowią odrębne, często wzajem niezgodne zespoły norm.

Konflikty ról

Zagadnienia związane z różnorodnością dążeń ludzi różnych zawodów spróbuję przedstawić posługując się socjologicznym pojęciem roli społecznej i wskazując na konflikty ról.

Konflikt ról jest – jak się zdaje – zjawiskiem nieuchronnie występującym w każdym nowoczesnym społeczeństwie, w społeczeństwie o skomplikowanej strukturze wewnętrznej. Jednostka ma w nim do czynienia z wieloma wartościami łącznie przez siebie oraz innych afirmowanymi, lecz wchodzącymi ze sobą

w kolizje. Uczestniczy ona jednocześnie w wielu grupach, wobec których ma różne, niekiedy kolidujące ze sobą zobowiązania.

Konflikt ról można sprowadzić do konfliktu norm. Rola, wzór zachowania, stanowi bowiem zespół norm odnoszących się do jednostki ze względu na zajmowaną przez nią pozycję społeczną. Zespół norm, o jakim tu mowa, może być wewnątrzkonfliktowy, ponadto norma, która jest składnikiem jednej roli, może wchodzić w konflikt z normą, która jest składnikiem innej roli. Ogólnie można przyjąć, że jakieś dwie normy są konfliktowe, jeśli zdarzają się sytuacje, gdy zrealizowanie wymagań jednej normy jest postąpieniem wbrew temu, co nakazuje druga z nich.

Konfliktowy charakter ról ma kilka aspektów, które kolejno przedstawię.

Jeden człowiek – różne role

Konflikt bywa spowodowany reprezentowaniem przez jednego człowieka kilku ról o antagonistycznych dyrektywach postępowania. Rola świadka w sądzie może kolidować z rolą przyjaciela, a rola gościa – z rolą szefa.

W organizowaniu życia zbiorowego występuje tendencja do sugerowania lub narzucania jednostce określonych wyborów w sytuacjach konfliktowych. Czyni się to przede wszystkim przez uściślanie warunków obowiązywania norm oraz przez ich hierarchizację – określonym obowiązkom wyznacza się stałe pierwszeństwo przed innymi. Aby zaś z góry usunąć pewnego rodzaju konflikty, formułowany bywa zakaz jednoczesnego występowania w dwóch określonych rolach. Na przykład osobie, która pełni funkcję kierowniczą w jakiejś instytucji, z reguły zabrania się zatrudniania w tejże instytucji bliskiego członka rodziny. Lekarzowi podczas wojny nie wolno na równi z innymi obywatelami brać udziału w walce zbrojnej, lecz jest on obowiązany do łagodzenia skutków wojny, do niesienia pomocy medycznej ludziom obu walczących stron.

Rola wewnątrzkonfliktowa

Konflikt bywa spowodowany antagonistycznymi dyrektywami postępowania w ramach jednej roli.

Zazwyczaj można wskazać jakieś określone dobro, które stanowi główny cel działalności danej grupy zawodowej. Z dobrem tym może jednak kolidować jakieś inne dobro, które również zostało powierzone pieczy tej samej grupy zawodowej. Na przykład w myśl deontologii lekarz winien troszczyć się o zdrowie pacjenta, ale jednocześnie winien liczyć się również z innego rodzaju wartością, jaką jest prawo człowieka do samostanowienia o własnym losie.

Innego rodzaju konfliktami w ramach jednej roli są konflikty zobowiązań wobec różnych ludzi. Krag osób, z których dobrem należy liczyć się w działaniu, dla

poszczególnych grup zawodowych zakreślony jest różnie, zawsze jednak chodzi o ludzi, na których pomyślność czyjeś działanie zawodowe wpływa, czyli chodzi o wszelkich tzw. partnerów ról. Jest to pacjent w stosunku do lekarza, uczeń w stosunku do nauczyciela, postawiony przed sądem oskarżony w stosunku do adwokata itp. Są to jednak również przedstawiciele tej samej grupy zawodowej, którzy na skutek działalności swego kolegi mogą być narażeni na krzywdę. To też spotykamy w etykach zawodowych postulat przyjaznej współpracy z kolegami lub przynajmniej zachowania minimum lojalności, wyłączającej lekkomyślne podważanie czyjegós autorytetu, złośliwe oczernianie, umniejszanie czyichś zasług itp. Uregulowane są zazwyczaj obowiązki wobec podwładnych i zwierzchników.

Wielość partnerów ról, z którymi człowiek ma do czynienia w swojej działalności zawodowej, stwarza – rzecz jasna – konflikty zobowiązań. Powstaje np. problem, kto jest bliższy lekarzowi, czyje dobro jest ważniejsze – pacjenta czy kolegi? Jak wiadomo, lekarza obowiązuje tu ogólna dyrektywa, aby w tego rodzaju konfliktach mieć na uwadze pacjenta w pierwszej kolejności.

Do omawianych konfliktów w ramach jednej roli zaliczyć można również konflikt spowodowany kilkoma rodzajami funkcji związanych z określonym zawodem. Lekarz bywa np. zarazem badaczem, pełni więc dwojakiego rodzaju funkcje. Zdarza się niewątpliwie, że im skuteczniej postępuje jako badacz, tym mniej skutecznie jako lekarz konkretnego pacjenta, i odwrotnie. Jako badacz może być narażony na pokusy poświęcenia dobrego powierzonej jego opiece jednostki w nadziei, że przyczyni się tym do możliwości uratowania tysięcy. Ustalone jednak zostało, że lekarz jest zobowiązany zawsze w pierwszej kolejności dbać o dobro konkretnego pacjenta.

Zdarza się, że określonej pozycji przyporządkowane są w społeczeństwie różne wzory zachowań, wzory zachowań częściowo w stosunku do siebie sprzeczne. Wobec jakiejś grupy zawodowej formułowany bywa nie jeden wzór postępowania, lecz kilka antagonistycznych wzorów. Należy w związku z tym rozważyć problem, czy wszelki zespół oczekiwań wiązany z określoną pozycją konstytuuje rolę. Socjologowie skłonni są na to pytanie odpowiadać twierdząco, co wszakże – moim zdaniem – może budzić obiekcje. Niektórzy autorzy traktują też wszelką grupę, która wysuwa postulaty pod adresem jednostki zajmującej określoną pozycję społeczną, jako grupę odniesienia tej jednostki, co wydaje się nieporozumieniem – w każdym razie wtedy, jeśli przez grupę odniesienia będziemy rozumieć tę grupę, z której postulatami solidaryzuje się jednostka i której postulatami pragnie uczynić zadość.

Grupa rodziców, którzy są osobistymi znajomymi nauczyciela lub którzy są lokalnymi dostojnikami, może oczekiwać, a nawet domagać się od nauczyciela ulgowego potraktowania swoich dzieci na egzaminie, ale grupy te nie muszą wcale być dla nauczyciela – przynajmniej w zakresie jego zawodowej praktyki – grupami odniesienia, chociaż mogą być grupami, które usiłują wywrzeć presję na jego zachowanie, z którymi się liczy i którym może w jakichś szczególnych oko-

licznościach skłonny będzie ulec, jeśli będzie chciał uniknąć dotkliwych skutków swojego trwania przy odmiennej koncepcji własnej roli społecznej, np. jeśli będzie chciał utrzymać się na stanowisku. A gdy ulegnie wymaganiom grupy, która dysponuje środkami przymusu, to jak określimy jego postępowanie: czy powiemy, że zachował się zgodnie z jedną z współistniejących ról nauczyciela, czy powiemy raczej, że odstąpił od swojej roli, że zdradził swoją rolę?

Problem ten staje się niekiedy aktualny również w stosunku do zawodów, które mają kodeks ustalony długą tradycją. W 1942 r. Himmler powiedział, że uważa niemieckich lekarzy, którzy odmówili eksperymentowania na więźniach obozów koncentracyjnych, za politycznych przestępców i że przekaże ich nazwiska odpowiednim władzom. Jak określimy postępowanie lekarzy, którzy zgodnie z nakazem Himmlera kaleczyli i uśmiercali więźniów? Czy powiemy, że realizowali jedną z konkurencyjnych ról lekarza, rolę w nowych warunkach na nowo określoną, czy raczej, że od roli lekarza w jaskrawy sposób odstąpili? Galileusz wypowiada w sztuce Brechta samooskarżające słowa: Zdradziłem swój zawód. Człowiek, który czyni, co ja czyniłem, nie może być tolerowany w szeregach nauki. Zgodzimy się zapewne, że gdy adwokat występuje w sprawie, w której oskarżonym jest morderca, to choćby większość społeczeństwa domagała się od niego, aby nie szukał okoliczności łagodzących winę, lecz wołał o karę śmierci, nie będą to oczekiwania ustanawiające równorzędnie z innymi rolę adwokata, lecz niewłaściwe wyobrażenia o tej roli.

Jest rzeczą jasną, że w takim ujęciu problemu znajduje wyraz postawa oceniająca, przekonanie o tym, że nie wszelkie określenie roli jest równie słuszne, równie słuszne z moralnego punktu widzenia. Sam termin rola, pierwotnie aksjologicznie neutralny, w obecnym kontekście stał się zapewne terminem aktywnym emocjonalnie i znaczy tyle, co „właściwie pojęta rola”.

Może być wiele koncepcji „właściwie pojętej roli nauczyciela”, „prawdziwego uczonego” lub „prawdziwego sędziego”. Pytanie o to, który zespół oczekiwań wiązany z określoną pozycją ustanawia rolę, „rolę właściwie pojętą”, jest w istocie pytaniem o kryteria wyboru między konkurencyjnymi przekonaniem aksjologicznymi; rozstrzygnięcie go napotyka trudności, jakimi obarczone są wszelkie problemy tego rodzaju. Wydaje się jednak, że w przypadku ról zawodowych kryteria wyboru zespołu norm, który można uznać za „rolę właściwie pojętą”, dają się w większej mierze zobiektywizować, niż to jest w licznych innych przypadkach. W przypadku roli zawodowej można bowiem odwołać się do swoistych zadań danej grupy w społecznym podziale pracy oraz do tego, że przestrzeganie określonych norm jest warunkiem niezbędnym realizowania tych zadań. Jeżeli obie strony rzeczywiście pragną zachowania wartości, na których straż stoi dana grupa zawodowa, zgoda co do środków będzie w zasadzie kwestią wspólnej akceptacji pewnych tez empirycznych.

Argumentacja, o jakiej tu mowa, bywa często rzeczywiście stosowana dla obrony norm podstawowych wiązanych z etyką danego zawodu. Posłużę się przykładem z dziedziny etyki pracownika naukowego. Ludzie nauki argumentują na

rzecz swego prawa i obowiązku głoszenia własnych teoretycznych przekonań, choćby były one wysoce kontrowersyjne, odwołując się do zgubnych konsekwencji zaprzestania tej praktyki. Wskazują na to, że bez swobodnej wymiany myśli nie ma rozwoju. Przypominając o „odrębnym typie zadań i typie wytworów” człowieka nauki, S. Ossowski pisał, że „walka o możność głoszenia tego, co się uważa za prawdę, jest nieodłącznie związana z rolą społeczną uczonego, a więc i z sensem jego istnienia. Kompromis w tej sprawie jest rezygnacją z roli społecznej uczonego. Pracownik naukowy bez wolności słowa staje się albo urzędnikiem, albo graczem, albo konspiratorem”.

Socjologowie, którzy analizują sytuacje, gdy jednostka ma do czynienia z różnymi oczekiwaniami, gdy różne grupy reprezentują odmienne koncepcje właściwego jej zachowania w określonej roli, stwierdzają zgodnie, że w takich sytuacjach jednostka wykazuje tendencję do dawania pierwszeństwa tym oczekiwaniom, za którymi stoją mocniejsze sankcje. Zdarzają się, jak wiemy, przypadki bohaterstwa stawiania oporu (przykładem Giordano Bruno), ale „skłonności niewolnicze szerzą się nieporównanie łatwiej niż skłonności bohaterkie” (S. Ossowski, *Z zagadnień psychologii społecznej*, Warszawa 1967, s. 157). Jeżeli ktoś wbrew swoim przekonaniom stosuje się do oczekiwań ludzi dysponujących środkami przymusu, cierpi oczywiście jego poczucie godności. Jak jednak stwierdził S. Ossowski, „im groźniejsze konsekwencje zagładają nam w oczy, tym mniej cierpi poczucie godności na skutek poddawania się przymusowi” (*ibidem*, s. 156). Z kolei słuszne wydaje się spostrzeżenie, że ludzie dysponujący środkami przymusu mogą w pewnych okolicznościach stać się autentyczną grupą odniesienia dla jednostki, której pierwotne przekonania o własnej roli jaskrawo różniły się od ich postulatów. Działa tu zapewne potrzeba zharmonizowania własnej postawy z wiedzą o tym, co jest bezpieczne, dobrze widziane lub premiiowane.

Nie jest technicznie możliwe opracowanie zbioru nakazów moralnych, który byłby w pełni rozstrzygalnym systemem i który jednoznacznie wskazywałby właściwy sposób zachowania w każdej sytuacji. Jest natomiast możliwa częściowa realizacja takiego zamierzenia – i to, co się zazwyczaj nazywa kodeksem etyki zawodowej, jest zbiorem zasad wyznaczającym obowiązki moralne związane z czynnościami zawodowymi człowieka, obowiązki odczuwane jako szczególnie ważne oraz jest sugerowaniem lub narzucaniem określonych wyborów w sytuacjach konfliktowych, w których odmienny wybór odczuwany jest jako szczególnie niepożądany.

Krytyczne uwagi dotyczące tworzenia kodeksów moralnych formułuje się zazwyczaj pod adresem etyki ogólnej, rozumianej wówczas jako zespół konkretnych, szczegółowych dyrektyw postępowania, które mają obowiązywać każdego człowieka. Tak rozumiana etyka ogólna nie może uwzględnić wszystkich ról, jakie wypadnie pełnić człowiekowi, i przesądzić z góry o preferencji między rolami; odmienne zaś role – jak to próbowałam wykazać – pociągać mogą za sobą

odmienne obowiązki i odmienne rozwiązania konfliktów nawet w analogicznych sytuacjach.

Inaczej przedstawia się sprawa na terenie etyki zawodowej. Kodeks etyki zawodowej zawiera obok ogólnych wytycznych również szczegółowe normy traktowane jako obowiązujące bezwzględnie, niezależnie od okoliczności. Normy takie sformułowane są zaś dlatego, że ludzie pragną mieć jakieś gwarancje, iż niezależnie od sytuacji lekarz, adwokat lub nauczyciel nie dopuści się wobec nich określonych czynów.

Bywa jednak i tak, że się traktuje jako niewłaściwe próby kodyfikujących rozstrzygnięć w sprawach bardzo ważnych i że programowo przekazuje się sumieniu jednostki uporanie się z jakimś trudnym czy wręcz tragicznym dylematem. Tak oto w myśl etyki lekarskiej – od Hipokratesa po dzień dzisiejszy – każdy człowiek potrzebujący pomocy powinien być traktowany przez lekarza na równi. O wyróżnieniu pacjenta decydować ma tylko stan jego zdrowia. Przy ograniczonych możliwościach technicznych (brak miejsca w szpitalu, niedostatek wyposażenia itp.) zachodzi jednak nieraz konieczność stosowania jakichś kryteriów dodatkowych; może się np. zdarzyć, że lekarz dysponuje tylko jednym aparatem, a w równym stopniu potrzebuje go dwóch pacjentów. Etyka lekarska nie pozwala na usankcjonowanie żadnych kryteriów dodatkowych czy to będzie kryterium wieku, wykształcenia, zajmowanego stanowiska czy jakieś inne. Gdy lekarz musi wybierać między pacjentami w równym stopniu potrzebującymi pomocy, nie może odwołać się do dyrektyw zawartych w kodeksie, lecz musi rozstrzygać dylemat sam.

W każdym zawodzie występują konflikty, z którymi człowiek musi uporać się sam. Częściowe jednak skodyfikowanie postulatów moralnych, traktowanie pewnych norm jako nieprzekraczalnych w żadnych okolicznościach oraz egzekwowanie wierności tym normom jest sprawą społecznie doniosłą.

Różni ludzie – różne role

Konflikt bywa spowodowany zderzeniem dwóch ról o antagonistycznych dyrektywach postępowania, reprezentowanych przez dwie różne osoby.

Klasycznym przykładem i niejako symbolem dwóch ról odmiennych jest rola obrońcy i rola oskarżyciela w sądzie. O tej odmienności ról słusznie można powiedzieć, że tylko przy jej zachowaniu sądownictwo może spełnić zadanie, jakie mu zostało powierzone.

Fakt, że w społeczeństwie dochodzi do zderzenia ról, że dochodzi do konfliktów, oceniany bywa różnie. W przekonaniu niektórych autorów wszelki konflikt jest czynnikiem dysfunkcyjnym w społeczeństwie i z tej racji szkodliwym. Inni jednak traktują pewne rodzaje konfliktów nie tylko jako zjawiska nieuchronne i w tym sensie „normalne”, ale wiążą z nimi nawet dodatnie konsekwencje. [...]