

zdają sobie z tego sprawy sami twórcy kodeksów etycznych, po cóż bowiem powołują oni liczne komisje dyscyplinarne, obwarowują te kodeksy sankcjami i nadają im status quasi-prawa? W ten sposób kończymy jednak mówić o etyce zawodowej, a zaczynamy rozmowę o regulaminach, prakseologii i prawie.

Krzysztof Kiciński

## ETYKA ZAWODOWA A KODEKS

Wypowiedź chciałbym rozpocząć od dwóch refleksji. Po pierwsze, wydaje mi się, że wśród naszych humanistów wyraźnie przeważa niechętna postawa nawet wobec samego hasła „etyka zawodowa” – co widać już po wypowiedzi prof. Skargi. Kojarzy się ono z biurokratyzowaniem subtelnej sfery moralnej, która przecież wymyka się wszelkim schematom, z zamachem na etyczną autonomię jednostki. Moje pierwsze reakcje, gdy bliżej zetknąłem się z tą problematyką w latach siedemdziesiątych, w związku z dokonywanymi wówczas próbami skodyfikowania etyki uczonego, były podobne. Głębsze wejście w tę problematykę może jednak skłaniać do wniosku (i to jest ta druga refleksja), że o sensowności rozmaitych prób kodyfikowania etyki zawodowej trudno sformułować jakieś prawdy generalne. Niezwykle dużo zależy tu od tego, jaką grupę mamy na myśli, jaką formę kodyfikacji, jak wyobrażamy sobie funkcjonowanie ewentualnych kodeksów itd.

Mówiąc o etyce zawodowej, od razu przeszliśmy do problematyki jej kodyfikacji. Jest to oczywiście duże uproszczenie, bowiem w dyskusji nad etyką zawodową należy bardzo wyraźnie wyróżnić dwie sfery zagadnień: po pierwsze – problemy związane z wyodrębnianiem etyk zawodowych jako zjawiska specyficznego w stosunku do etyki ogólnej i funkcjonującej w społeczeństwie moralności oraz po drugie – właśnie zagadnienie formalizowania owych etyk w postaci np. kodeksów, które mają obowiązywać przedstawicieli określonej korporacji zawodowej. Jest to odróżnienie konieczne choćby dlatego, że ktoś może uważać za celowe wyodrębnianie etyk zawodowych i akcentowanie ich specyfiki wobec etyki ogólnej, a jednocześnie odnosić się krytycznie do wszelkich prób formalizowania czy kodyfikowania takich etyk.

Zagadnienie pierwsze można rozstrzygnąć na różne sposoby. Niektórzy są przekonani, że ktoś, kto działa w takiej lub innej roli zawodowej, zawsze może ustalić jak należy postąpić w określonej sytuacji, odwołując się do zasad i wartości etyki ogólnej lub wręcz do własnego sumienia. Np. urzędnik, aby wiedzieć, że przyjęcie łapówki jest nietyczne, nie musi – według tego założenia – odwoływać się do specyficznej etyki zawodowej, bowiem o niewłaściwości tego

postępowania dostatecznie jasno informuje etyka ogólna. Inni sądzą jednak, że etyka ogólna operuje, w wielu przypadkach, normami i wartościami właśnie zbyt ogólnie formułowanymi, by mogły jednoznacznie określać postępowanie w specyficznych dla danego zawodu sytuacjach. Dzieje się tak zwłaszcza wówczas, gdy wybór nie jest wyborem pomiędzy dobrem a złem, lecz pomiędzy różnymi rodzajami dobra, np. dobrem jednej lub drugiej grupy.

To drugie podejście wydaje mi się bardziej słuszne w odniesieniu do wielu etyk zawodowych. Można, jak sądzę, spojrzeć na nie jak na skumulowane doświadczenia grup zawodowych, które dopracowały się własnej etycznej podkultury, stanowiącej swego rodzaju operacjonalizację norm i wartości etyki ogólnej, dokonaną pod kątem sytuacji i zachowań specyficznych dla danego zawodu. Z etyki ogólnej może wynikać np. zakaz przyjmowania przez urzędnika lub nauczyciela łapówki, ale dopiero normy grupy zawodowej pozwalają jednoznacznie rozstrzygać, co jest taką łapówką, czy stanowią ją, powiedzmy, kwiaty lub symboliczny upominek. Zgodne z tym podejściem wydaje mi się stanowisko reprezentowane przez Iję Lazari-Pawłowską w klasycznym już tekście dotyczącym relacji pomiędzy etykami zawodowymi i pełnionymi przez ludzi rolami społecznymi (Ija Lazari-Pawłowska *Etyka. Pisma wybrane*, 1992). Autorka stwierdza w nim m.in., że etyka ogólna, będąc zaadresowana do wszystkich, formułując normy powszechnie obowiązujące, nie może rozstrzygać wielu konfliktów normatywnych wynikających z pełnienia przez ludzi różnych ról społecznych, w tym ról zawodowych. Do rozstrzygnięcia tych konfliktów może natomiast być przydatny sformalizowany czy niesformalizowany kodeks etyki zawodowej. Może on np. sugerować istnienie określonych preferencji norm, związanych z pełnieniem przez podmioty etyczne danej roli zawodowej.

Stwierdzenia te wydają się trafne. To właśnie na gruncie etyk zawodowych może dokonać się np. względnie precyzyjna hierarchizacja niektórych norm i wartości funkcjonujących bez reguł preferencji na gruncie etyki ogólnej. Może być wyeksponowane zdrowie i życie, o które lekarz musi zabiegać bardziej niż o inne dobra, prawda, do której uczony zobowiązany jest w sposób szczególny, dobro państwa, które obliuguje urzędnika państwowego w stopniu wyższym niż wielu innych obywateli, dyskrecja, która zajmuje wyjątkowe miejsce w postępowaniu obrońcy sądowego lub spowiednika itd. Nie ma powodu, by z góry odrzucać takie etyki, które stanowią przecież efekt zbiorowych doświadczeń i refleksji ludzi działających w szczególnych, określonych rolą zawodową, warunkach, ludzi, którzy stykają się ze specyficznymi problemami i muszą umieć znajdować jasne odpowiedzi na skomplikowane pytania dotyczące tego, jak należy postąpić.

Jak jednak wspomniałem, czym innym jest pytanie: czy akceptowanie sensowności istnienia etyk zawodowych nie jest akceptowaniem tworzenia bytów ponad potrzebę? A czym innym pytanie: czy tworzenie sformalizowanych kodeksów etyki zawodowej nie jest tworzeniem takich bytów? Otóż wydaje się,



że zwłaszcza tego drugiego pytania nie można rozstrzygnąć generalnie. Niemal wszystko zależy tu od rodzaju grupy zawodowej, jej tradycji, stosunku środowiska do kodeksu zawodowego, formuły i „jakości” takiego kodeksu, przyjętego sposobu jego wykorzystywania, funkcjonowania i interpretacji itd. W pierwszej połowie lat osiemdziesiątych miałem okazję uczestniczyć w zespole powołanym przez Zarząd Główny Polskiego Towarzystwa Socjologicznego, który miał rozważyć potrzebę stworzenia formalnego kodeksu etyki zawodowej socjologa i ewentualnie przygotować jego projekt. W trakcie tych prac i konsultacji ze środowiskiem okazało się jednak, że wśród socjologów pojawia się często, jeśli nie wręcz dominuje, postawa niechętna formalizowaniu kodeksu. Skłoniło to zespół do przedstawienia wniosku, iż lepiej poprzestać w tym przypadku na etyce zawodowej niesformalizowanej, funkcjonującej w sferze intuicji moralnych. Wydało się nam bowiem, że kodeks etyki zawodowej nie może być środowisku narzucany. Ponadto, że wszystkie jego zasady muszą być akceptowane przez przytłaczającą większość grupy zawodowej – który to warunek w tym przypadku również nie był spełniony. Warto jednak zauważyć, że wspomniane prace i towarzysząca im dyskusja przyczyniły się do lepszego uświadomienia nam wielu problemów i w tym sensie nie były wysiłkiem bezsensownym. Dlatego też w niektórych przypadkach próby kodyfikacji etyki zawodowej, które nie kończą się sukcesem, mogą być działalnością bardzo pożyteczną, przyczyniając się do ożywienia dyskusji etycznej i uświadomienia środowisku różnych problemów, których nie dostrzega się w codziennym pełnieniu roli zawodowej.

Nie wypowiadając się generalnie przeciw tworzeniu formalnych kodeksów etyki zawodowej, bliskie mi jest stanowisko zalecające maksymalną ostrożność w tej dziedzinie i dopuszczające kodyfikację jedynie w przypadku spełnienia szeregu warunków. Wśród nich szczególnie ważnym jest stosunek danej grupy zawodowej do projektu kodeksu i akceptacja jego treści przez przytłaczającą większość grupy. Warunek ten nie zawsze, niestety, jest spełniany, o czym mogliśmy się przekonać przy okazji niedawnej kodyfikacji etyki zawodowej lekarza, gdzie w przyjętym kodeksie pojawiły się zasady będące przedmiotem kontrowersji nie tylko w danej grupie zawodowej, ale i w społeczeństwie. Taką sytuację można uznać za formę patologii kodyfikacji. Nastąpiło w niej swoiste pomieszanie pojęć: kodeks etyki zawodowej potraktowano identycznie jak prawo państwowe, które uchwała się większością głosów, i w przypadku którego zgodność z sumieniem obywateli niektórych jego przepisów nie jest warunkiem koniecznym ich prawomocności. W wypadku etyki zawodowej warunek ten wydaje się szczególnie ważny.

Inną formą patologii kodeksu grupy zawodowej, która ma wyraźnie ponadnarodowy, czy ponadpaństwowy charakter, jest tworzenie kodeksu o nadmiernej lokalnym zabarwieniu. Może prowadzić to do rozmaitych paradoksów i niezręcznych sytuacji, np. lekarz na terenie danego kraju postępując w określony sposób zachowuje się głęboko nieetycznie, natomiast ten sam lekarz,

postępując w ten sam sposób na terenie innego kraju, zachowuje się nienagannie pod względem etycznym. Chciałoby się, aby przedstawiciele tak uniwersalnych zawodów, jak lekarze, nauczyciele, uczeni, dziennikarze itp. kierowali się w miarę podobnymi kodeksami etycznymi, niezależnie od kraju, na terenie którego działają.

Iłja Lazari-Pawłowska

## ETYKA ZAWODOWA BEZ KODEKSU

**W** Polsce mówi się często o k o d e k s a c h etyki zawodowej, podczas gdy za granicą używane są zazwyczaj określenia *professional ethics*, *Berufsethik* itp. Sądzę, że gdyby nie słowo „kodeks”, sama idea wypracowania moralnych zasad specyficznych dla wyróżnionych grup zawodowych nie budziłaby tak stanowczych i często emocjonalnych sprzeciwów. Z nazwą „kodeks moralny” utrwały się w naszym kraju negatywne skojarzenia. Stało się to – jak sądzę – w niektórych środowiskach głównie za sprawą słynnego artykułu Leszka Kołakowskiego z 1962 r. *Etyka bez kodeksu*. Przypominam odnośny fragment tego artykułu: „Kodeks mówi nam, które nakazy są bezwarunkowe, a które ograniczone okolicznościami, mówi także, jakie wartości należy przekładać nad jakie inne. Żaden kodeks nie jest naprawdę ostatecznie wyczerpujący, jednakże idea kodeksu zawiera w sobie dążność do uzyskania ideału kompletności, a więc do takiego zbioru reguł, które dają się zastosować do dowolnej sytuacji moralnej i zawsze ją przesądzają jednoznacznie. Ideał kodeksu to ideał doskonale rozstrzygalnego systemu, z którego – w połączeniu z opisem sytuacji – da się wydedukować dowolny sąd wartościujący lub jego negacja. Kodeks ma przeobrazić świat wartości w kryształowy pejzaż, gdzie dowolna wartość daje się zawsze zlokalizować i zidentyfikować bez wątpliwości”. W swoim artykule Kołakowski zmierza do wykazania, że konstrukcja tak rozumianego kodeksu nie jest w pełni możliwa ze względów technicznych i – co ważniejsze – że nie jest ona pożądana ze względów moralnych.

Proponuję, aby pominąć słowo „kodeks” i zastanowić się nad celowością formułowania zasad moralnych, które powinny obowiązywać przedstawicieli poszczególnych zawodów. Uważam, że w odniesieniu do ludzi, których działalność zawodowa wiąże się z ryzykiem wyrządzenia komuś dotkliwej szkody, czynić to warto i czynić należy. Cenna jest autonomia jednostki, suwerenne wyważanie racji w sytuacjach konfliktowych, samodzielne podejmowanie decyzji, w działalności zawodowej jednak autonomia ta powinna być moim zdaniem ograniczona.