

WOJCIECH W. GASPARSKI<sup>1</sup>

# Konflikt ról społecznych w świetle etyki zawodowej

Złożony do redakcji: 27.12.2019. Akceptacja do druku: 20.02.2020

## Streszczenie

Artykuł poświęcony jest zagadnieniu konfliktu ról społecznych w działalności zawodowej wykonywanej w tzw. wolnych zawodach, w szczególności przez pracowników naukowych. Omówiono normatywne ujęcie zagadnienia przez kodeksy Pracownika Naukowego i Dobrych Praktyk w Szkołach Wyższych. Zwrócono uwagę na rodzaje konfliktów oraz na ich znaczenie dla etycznego wymiaru aktywności zawodowej i przypomniano, że konflikt bywa czynnikiem zachowania równowagi aksjologicznej w społeczeństwie i jego funkcjonalnej sprawności.

**Słowa kluczowe:** etyka zawodowa, kodeksy etyczne, etyka pracownika naukowego, dobre praktyki w szkołach wyższych, rola społeczna, konflikt interesów, konflikt ról społecznych

---

<sup>1</sup> Prof. dr hab. Wojciech W. Gasparski – Akademia Leona Koźmińskiego, Polska; e-mail: [wgaspars@kozminski.edu.pl](mailto:wgaspars@kozminski.edu.pl); ORCID: 0000-0002-0286-9303. Badania przedstawione w tym artykule nie są finansowane przez żadną instytucję.

WOJCIECH W. GASPARSKI

# The Conflict of Social Roles on the Light of Professional Ethics

Submitted: 27.12.2019. Accepted: 20.02.2020

## Abstract

The article discusses the issue of the conflict between social roles in the professional activity pursued by so-called liberal professions, especially by researchers. It offers a normative approach to the issue as covered in the Code of Ethics for Research Workers (*Kodeks Etyki Pracownika Naukowego*) and in the Code of Good Practices in Universities (*Dobre Praktyki w Szkołach Wyższych*). Emphasis has been placed on the types of conflicts and on their significance to the ethical aspect of professional activity, accompanied by a simultaneous reminder that conflict tends to be a factor contributing to the axiological balance in society and to society's efficiency.

**Keywords:** professional ethics, codes of ethics, researcher's ethics, good practices at higher education institutions, social role, conflict of interests, conflict of social roles

Konflikt ról będący konfliktem moralnym<sup>2</sup>, występuje notorycznie zarówno w działalności zawodowej, jak i w życiu codziennym. Podejmując zagadnienie konfliktu ról społecznych odwołać się trzeba do prac wybitnej znawczyni tego zagadnienia Iji Lazari-Pawłowskiej – filozofki z kręgu szkoły lwowsko-warszawskiej. Oto co pisze ta autorka: „faktem jest, że poszczególne etyki zawodowe stanowią odrębne, czasem wzajem niezgodne zespoły norm”<sup>3</sup>. I dalej: „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”<sup>4</sup>. Zdaniem cytowanej autorki „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”<sup>5</sup>. Jesteśmy bowiem równocześnie rodzicami własnych dzieci i dziećmi własnych rodziców, sąsiadami i sprzedawcami w osiedlowym sklepiku, nauczycielami w szkole i słuchaczami studiów podyplomowych itd. „Warto pamiętać o tym, że rzeczywistość jest złożona, co nakazuje zwrócić uwagę na to, że ludzie często mają do czynienia z sytuacjami, w których normy moralne wchodzą w konflikt. Dzieje się tak np. wtedy, kiedy ktoś jest w posiadaniu informacji o nagannym moralnie postępku określonej osoby czy grupy osób i powinien o tym poinformować innych (np. zwierzchników). Jednakże czyniąc to narusza inne zasady, a mianowicie zasadę solidarności grupowej. Przykłady tego rodzaju konfliktu norm pojawiają się w zespołach pracowniczych czy środowiskach zawodowych. W takim przypadku postę-

<sup>2</sup> „Konflikt moralny” (łac. *conflictus* = zderzenie) – sytuacja polegająca na konieczności podjęcia działania, którego realizację wyznaczają postulaty i wartości wykluczające się. Sytuacje konfliktowe mogą być konsekwencją funkcjonowania w doktrynie moralnej norm sprzecznych, najczęściej jednak są wynikiem zinternalizowania przez jednostkę wartości pochodzących z różnych systemów moralnych czy ideologii bądź wynikają z jednoczesnej przynależności człowieka do grup społecznych akceptujących odmienne hierarchie wartości. [...] S. Jedynek (red.), *Mały słownik etyczny*, Bydgoszcz 1994, s. 113–114.

<sup>3</sup> I. Lazari-Pawłowska, *Etyki zawodowe jako role społeczne*, [w:] P.J. Smoczyński (red.), *Etyka. Pisma wybrane*, Wrocław 1992, s. 86.

<sup>4</sup> Ibidem.

<sup>5</sup> Ibidem.

powanie zgodne z tym, co nakazuje jedna norma wiąże się z koniecznością pogwałcenia innej normy”<sup>6</sup>.

Wzorce zachowań zawodowych w zawodach zaliczanych do *profesji*<sup>7</sup> wyznaczane są przez kodeksy etyczne i reguły metodologiczne. Kodeksy te jednak, z przyczyn zasługujących na zbadanie, na ogół nie podejmują zagadnienia konfliktu ról i norm. Czyżby twórcy kodeksów etyki różnych zawodów uważali, że kwestia ta pokrywa się z zagadnieniem określanym jako *konflikt interesów* uwzględniany w niektórych kodeksach? W większości przypadków profesjonaliści pozostawieni są samym sobie w rozstrzyganiu dylematów zrodzonych z konfliktu ról, z jakimi spotykają się w codziennej praktyce uprawianej profesji. Cytowana autorka pisze o tym, stwierdzając, że „W każdym zawodzie występują konflikty, z którymi człowiek musi porać się sam”<sup>8</sup>.

Większość ról społecznych nie jest normowana kodeksami etycznymi, role te spełniane są zgodnie z obyczajami, tradycją, zwyczajami oraz tzw. zdrowym rozsądkiem, co chyba lepiej wyraża angielski zwrot *common sense*<sup>9</sup>. W dosłownym tłumaczeniu znaczy to „powszechnie rozumienie”, czyli nie rozumienie poprawne, lecz rozumienie większościowe. Z tego powodu m.in. w niektórych szkołach USA wykładany jest kreacjonizm, bo większość lokalnej społeczności weń wierzy, nie zaś dlatego, że jest on zgodny ze stanem faktycznym lub najbardziej prawdopodobną hipotezą prezentowaną przez naukę akademicką. Jest to więc „powszechnik” przekonań, a nie pogląd „zdrowy” w znaczeniu „prawdziwy”, „poprawny”. Kolejnym takim przykładem jest przekonanie o tym, że Słońce krąży wokół Ziemi, bądź, że Ziemia jest płaska, w co nadal wierzy zaskakująco wielu ludzi. Odnotowujemy to na marginesie zagadnienia omawianego w tym artykule, nie to jest bowiem przedmiotem naszych rozważań. My zajmujemy się, jak wcześniej powiedziano, konfliktem ról społecznych i norm występujących w szczególności w zawodach zwanych profesjami. Zawodem takim jest zawód pracownika naukowego.

Katalog norm pracownika naukowego spisany jest w „Kodeksie etyki pracownika naukowego” opracowanym przez Komisję do spraw etyki w nauce i uchwalonym

<sup>6</sup> G. Bokszańska, *Etyka, biznes, zarządzanie*, Łódź 2011, s. 80.

<sup>7</sup> Profesja (*profession*) to zawód wolny, w odróżnieniu od zawodów zwykłych (*jobs*). Wolność zawodu wskazuje na niezawisłość, rozumieć ją należy podobnie, jak to, że np. sędzia podlega ustawom, a nie prezesowi sądu w rozpatrywaniu spraw i ferowaniu wyroków. Profesjonalista, przez analogię, podlega kanonom sztuki zawodu, a sztuka to nie tylko arkana techniczne, ale także kontekst aksjologiczny, zatem standardy etyczne zawodu.

<sup>8</sup> I. Lazari-Pawłowska, *Etyki zawodowe...*, s. 90.

<sup>9</sup> „The basic level of practical knowledge and judgment that we all need to help us live in a reasonable and safe way”, <https://dictionary.cambridge.org/pl/dictionary/english/common-sense> (dostęp: 4.01.2020).

przez Zgromadzenie Ogólne Polskiej Akademii Nauk w dniu 1 grudnia 2016 r. W rozdziale *Dobre praktyki w badaniach naukowych* tego kodeksu znajduje się podrozdział 3.7. *Unikanie konfliktu interesów*, który brzmi następująco:

„Sytuacje konfliktu interesów mogą wystąpić w szczególności, gdy: (1) występują pozazawodowe powiązania osoby oceniającej z poddawaną ocenie osobą lub jednostką naukową; (2) występuje powiązanie członka organu przyznającego środki z osobą lub z jednostką naukową, której te środki są przyznawane; (3) zakup urządzeń, materiałów lub usług niezbędnych do prowadzenia badań następuje w firmach, z którymi prowadzący badania lub osoba mu bliska ma powiązania finansowe, własnościowe lub menadżerskie; (4) wykorzystuje się pracę studentów, doktorantów lub współpracowników, a także wyposażenie jednostki do pracy na rzecz firmy, z którą prowadzący badania lub bliska mu osoba ma powiązania finansowe, własnościowe lub menadżerskie; (6) pracownik instytucji naukowej jest zaangażowany w prace firmy lub ma udziały w firmie, która działa na tym samym obszarze co instytucja, w której pracuje i wykorzystuje urządzenia oraz know-how tej instytucji. W przypadku wystąpienia takich okoliczności pracownik naukowy jest zobowiązany zawiadomić swojego przełożonego.”

W podrozdziale tym wymieniono okoliczności, których występowanie definiuje konflikt interesów, nakładając na pracownika naukowego obowiązek poinformowania przełożonego o tym fakcie, gdy okoliczność taka występuje. Kodeks ogranicza się do tej normy, nie wskazując dokładniej, jak mają postąpić pracownik oraz jego przełożony. Na przykład, czy fakt powiadomienia przełożonego przez pracownika naukowego o występowaniu którejś okoliczności z katalogu podanych w podrozdziale 3.7. jest równoznaczny z unikaniem konfliktu interesów głoszonym przez tytuł podrozdziału? Nie podano także normy według której powinien postąpić przełożony pracownika naukowego po powiadomieniu go o występowaniu jednej lub wielu wymienionych okoliczności. I wreszcie czy tytuł podrozdziału jest jego nazwą czy wskazaniem normy? Brak jest odwołania do innego kodeksu, który mógłby być pomocny w rozstrzygnięciu tych kwestii, np. do Kodeksu Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich.

Na ważne pytanie związane z zakresem Kodeksu odpowiada jego współautor ks. prof. Andrzej Szostek były rektor KUL: „Czy kodeks nie powinien nazywać się raczej *Dobre praktyki w kierowaniu szkołami wyższymi*<sup>10</sup>, skoro adresowany jest niemal wyłącznie do organów władzy w nich? W dyskusji nad nim pojawiały się takie głosy.

<sup>10</sup> Kursywa moja – W.W.G.

Jednak – po pierwsze – już odniesienie go do wyższych uczelni wskazuje na takie jego ukierunkowanie (w odróżnieniu od kodeksów określających zasady etyczne, jakimi powinni kierować się ludzie nauki i nauczyciele akademicy), co zostało wyraźnie podkreślone w Preambule. Po drugie zaś, wiele wskazuje na to, że w przyszłości Kodeks może zostać dopełniony o zasady i dobre praktyki odnoszące się także do innych podmiotów współtworzących społeczność akademicką<sup>11</sup>.

Przełożony pracownika naukowego jest – z racji bycia przełożonym – urzędnikiem administracji uczelnianej, której funkcjonowanie jest określone w Kodeksie „Dobre Praktyki w Szkołach Wyższych” opracowanym przez Fundację Rektorów Polskich i uchwalonym przez Zgromadzenie Plenarne Konferencji Rektorów Akademickich Szkół Polskich (KRASP) w dniu 26 kwietnia 2007 r.:

„6. Unikanie konfliktu norm lub interesów.

Poczucie odpowiedzialności za sprawowany urząd zobowiązuje rektora do unikania takich form angażowania się poza uczelnią, nawet nie związanych ze stałym zatrudnieniem, które poważnie utrudniałyby wywiązywanie się z przyjętych obowiązków. Rektor i prorektorzy składają senatowi deklarację, w której informują o braku lub unikaniu konfliktu norm lub interesów pomiędzy uczelnią a miejscami swej dodatkowej aktywności. Podobnie członkowie innych organów jednoosobowych lub ich zastępcy zobowiązują się do powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej wobec własnej uczelni. Udowodnione zatajenie prawdy w tej materii lub naruszenie tego zobowiązania stanowi dobrą rację do odwołania z pełnionej funkcji. Na publicznej uczelni zawodowej reguła ta jest stosowana, o ile nie jest sprzeczna z obowiązującą ustawą.”

Kto o tym wie, ten może skorzystać z tego kodeksu, bowiem Kodeks ten wskazuje „Dobre praktyki w działaniach rektora”, podając w rozdziale zatytułowanym „Normy końcowe” zakres ważności Kodeksu tak oto sformułowany: określone Kodeksem „[...] zasady fundamentalne oraz dobre praktyki w kierowaniu uczelnią odnoszą się odpowiednio także do jednoosobowych i kolegialnych organów władzy niższych jej szczebli (dziekanów i rad wydziału, dyrektorów instytutów i ich rad itp.), z zachowaniem różnic kompetencyjnych, wynikających ze statutu lub innych regulacji prawnych.” Domniemywać zatem należy, że odnoszą się one także do przełożonego pracownika naukowego z powyżej omawianego przypadku. Co tedy ów przełożony ma uczynić? Analogicznie jak rektor i prorektorzy, złożyć deklarację (komu?) informującą o – i tu zaczyna się problem – „braku lub unikaniu

<sup>11</sup> A. Szostek, *Czy potrzebny jest Kodeks „Dobre praktyki w szkołach wyższych”?*, „Nauka” 2007, 2, s. 66.

konfliktu norm lub interesu”, czy o „ryzyku lub prawdopodobieństwie wystąpienia konfliktu”? A przy tym – jeśli ów przełożony pracownika naukowego jest członkiem „innych organów jednoosobowych” powinien zobowiązać się do „powstrzymania się od działalności konkurencyjnej wobec własnej uczelni”. Dodać należy, że niejasna jest sprawa, czy potencjalny konflikt interesów pracownika naukowego, gdy zgłoszony przełożonemu, staje się konfliktem interesów nie tylko pracownika naukowego, ale również przełożonego, któremu został przez pracownika naukowego zgłoszony. Otwarta pozostaje sprawa, co ten przełożony ma nakazać/polecić podległemu mu pracownikowi naukowemu, w domyśle, ale – czy trafnym? – rezygnację z działania zagrożonego wystąpieniem konfliktu interesów. Tak chyba interpretować należy nakaz „powstrzymywania się od działalności konkurencyjnej wobec własnej uczelni”. Zauważmy, że aby dojść do tej sentencji trzeba było posłużyć się dwoma kodeksami i odpowiednio zinterpretować (czy trafnie?) podane normy. Zauważmy ponadto, że otwarte pozostają inne kwestie wymienione w omawianym fragmencie Kodeksu Dobrych Praktyk w Szkołach Wyższych, a mianowicie „unikania takich form angażowania się poza uczelnią, nawet niezwiązanych ze stałym zatrudnieniem, które poważnie utrudniałyby wywiązywanie się z przyjętych obowiązków”. Niespełnienie tego wymagania lub „udowodnione zatajenie prawdy” „stanowi dobrą rację do odwołania z pełnionej funkcji”<sup>12</sup>.

Sprawa konfliktu interesów jest sprawą niezmiernie ważną. Pisałem o tym w referacie na IX Kongres Ekonomistów PTE, postulując wprowadzenie Kodeksu Etycznego Ekonomistów. Oto fragment tego referatu: „Na pytanie dlaczego ekonomiści nie przewidzieli kryzysu finansowego<sup>13</sup> mimo licznych objawów jego nadchodzenia konflikt interesów wysuwa się na czoło. »Akademicki ekonomista finansowy znajduje się w sytuacji konfliktu interesów, gdy będąc prywatnie doradcą jakiejś firmy, występuje publicznie w mediach jako niezależny ekspert«<sup>14</sup>. Z cytowanych badań wynika, że [amerykańscy – W.W.G.] ekonomiści: (a) gdy występowali w mediach publicznych – np. w sprawie derywatów – to podawali afiliację akademicką, nie przyznając się do powiązania z firmą handlującą owymi przykładowymi instrumentami pochodnymi; (b) gdy występowali w programach biznesowych – np. Bloomberg.com – to podawali afiliację finansową na pierwszym miejscu, dodając akademicką na drugim miejscu; (c) w pracach naukowych nie podawali afiliacji

<sup>12</sup> Kodeks KRASP.

<sup>13</sup> Chodzi o kryzys finansowy w roku 2008.

<sup>14</sup> G. Epstein, J. Carrick-Hagenbarth, *Financial Economists, Financial Interests and Dark Corners of the Meltdown: It's Time to set Ethical Standards for the Economic Profession*, Working Paper Series 2010, No. 239, Political Economy Research Institute University of Massachusetts Amherst.

biznesowej (z dwoma wyjątkami)<sup>15</sup>. W związku z ważnością sprawy prywatna, niedochodowa, bezpartyjna organizacja National Bureau of Economic Research finansująca badania ekonomiczne mające na celu upowszechnianie właściwego rozumienia ekonomii, ogłosiła dokument stwierdzający, że: „Finansowy konflikt interesów powstaje, gdy interes prywatny osoby oraz jej zawodowe powinności różnią się w stopniu prowadzącym niezależnego obserwatora do uzasadnionych wątpliwości czy działanie/decyzje profesjonalisty podejmowane były ze względu na jego finansową korzyść”<sup>16</sup>.

Zauważmy, że konflikt interesów nie jest tożsamy z konfliktem ról ani z konfliktem norm powiązanych z etyką zawodową definiowaną jako „spisane normy odpowiadające na pytanie, jak ze względów moralnych przedstawiciele danego zawodu powinni, a jak nie powinni postępować”<sup>17</sup>. Cytowana autorka wskazuje, że od etyki zawodowej odróżnić należy *przekonania moralne* „rzeczywiście reprezentowane przez grupę zawodową”<sup>18</sup> oraz „moralność zawodową rozumianą jako *postępowanie* danej grupy zawodowej oceniane ze względu na kryteria moralne”<sup>19</sup>. To właśnie owe przekonania moralne stanowią podstawę zachowań związanych ze spełnianiem roli społecznej. Stanowią one zinterpretowany przez osobę działającą katalog norm wskazanych przez kodeks danego zawodu. Stopień, w jakim przekonania moralne są zgodne z etyką zawodową opisaną w kodeksie, świadczy o zakresie, w jakim normy tej etyki są przestrzegane.

Prześledźmy rodzaje aspektów powodujące wystąpienie konfliktu ról. Aspekt pierwszy to „jeden człowiek – różne cele”<sup>20</sup>. Konflikt taki spowodowany jest pełnieniem przez jednego człowieka kilku ról, np. świadka w procesie sądowym i przyjaciela w życiu prywatnym osoby będącej oskarżoną w tym procesie. W celu określenia, jakich wyborów należy dokonywać w zorganizowanym życiu społecznym, uściśla się warunki obowiązywania norm oraz ich hierarchizację, pisze cytowana autorka. W ten sposób wyznacza się pierwszeństwo obowiązywania norm lub wprowadza się zakaz równoczesnego pełnienia wskazanych ról.

<sup>15</sup> W.W. Gasparski, *Czy ekonomiści powinni mieć kodeks etyczny? Postulaty, wątpliwości, argumenty*, [w:] B. Fiedor (red.), *Nauki ekonomiczne: stylizowane fakty a wyzwania współczesności*, Warszawa 2016, s. 232–246.

<sup>16</sup> Ibidem.

<sup>17</sup> I. Lazari-Pawłowska, *Etyki zawodowe...*, s. 84.

<sup>18</sup> Ibidem.

<sup>19</sup> Ibidem.

<sup>20</sup> Ibidem, s. 86.



Innym aspektem jest tzw. „rola wewnątrzkonfliktowa”<sup>21</sup>. Aspekt ten występuje wówczas, gdy rola zawiera sprzeczne dyrektywy określające stawiane jej wymagania. Oto, na przykład, lekarz<sup>22</sup>, który wedle deontologii powinien dbać o zdrowie pacjenta i jednocześnie powinien brać pod uwagę podmiotowość pacjenta jako człowieka, któremu przysługuje prawo samostanowienia o własnym losie. Inne przykłady wskazywane przez autorkę to uczeń w stosunku do nauczyciela, oskarżony do adwokata, kolega do innego kolegi. W przykładach tych „chodzi o ludzi, na których pomyślność czyjeś działanie zawodowe wywiera wpływ, czyli chodzi o wszelkich tzw. *partnerów ról*”<sup>23</sup>. Obowiązuje ogólna dyrektywa, iż osoba wykonująca jakiś zawód ma w pierwszym rzędzie działać na rzecz adresata tego zawodu lub najważniejszej wartości: nauczyciel na rzecz ucznia, lekarz<sup>24</sup> na rzecz pacjenta/zdrowia będącego wartością tego zawodu, badacz na rzecz prawdy będącej

<sup>21</sup> Ibidem, s. 86–90.

<sup>22</sup> Zagadnienie konfliktów w praktyce lekarskiej i pielęgniarskiej, a także w badaniach medycznych jest omówione dość szczegółowo w książce: T.L. Beauchamp, J.F. Childress, *Zasady etyki medycznej*, Warszawa 1996. Czytamy tam m.in.: „Konflikt wierności polegający na starciu się różnych obowiązków związanych z lojalnością rodzi problemy moralne, które wynikają z treści i siły obowiązku wierności. Wyrażenie ‘konflikt wierności’ jest mniej popularne niż ‘konflikt lojalności’ oraz ‘konflikt interesów’, dlatego też musimy najpierw sprawdzić co ono znaczy.[...] Zawodowa wierność czy lojalność była rozumiana tradycyjnie jako dawanie pierwszeństwa interesom klienta w dwóch istotnych aspektach, mianowicie profesjonalista: 1. Przedkłada interesy klienta nad interesy własne oraz 2. Przedkłada interesy klienta na interesy innych ludzi.[...] Ten podział lojalności wywodzi się ze struktury władzy w instytucjach medycznych.[...] Prawdopodobnie konflikt między obowiązkami wierności nie wybucha nigdzie z większą siłą niż w środowisku pielęgniarskim. [...] W ciągu ostatnich kilku lat nowe i poważniejsze konflikty nadszarpaneły tradycyjne reguły wierności. Zwłaszcza płatnicy i przedstawiciele instytucji dyktują warunki podejmowania decyzji diagnostycznych i terapeutycznych. Owe ekonomiczne interesy stanowią nieodłączny element codziennego życia lekarzy. [...] Konflikt interesów występuje wtedy, gdy obowiązek wynikający z roli badacza czy też osobiste zainteresowania lekarza w poprawie sytuacji instytucji, jego chęć pozostania na stanowisku, pragnienie realizacji osobistych celów itp. podkopują lub mogą podkopywać obowiązki wobec tych, którzy mają prawo oczekiwać obiektywności i sprawiedliwego traktowania. [...] Przekonałiśmy się, że w pewnych warunkach, kiedy obowiązki [...] nie dają się wystarczająco uszczegółowić, jedyną radą na rozwiązanie konfliktu jest uchylić je na rzecz innych obowiązków. Moralność obejmuje jednak coś więcej niż tylko obowiązki. Kiedy dochodzi do moralnych konfliktów, często zdajemy sobie sprawę, że cechy charakteru osoby, która musi wydać decyzję, są nie mniej ważne niż obowiązki wyrażone w zasadach i regułach. [...] wielką rolę [...] odgrywają takie cnoty, jak prawdomówność, zasługiwanie na zaufanie i wierność. Każda poprawna teoria etyczna musi odwołać się do tych cnót oraz do ideałów moralnych”. Ibidem, s. 450–472.

<sup>23</sup> I. Lazari-Pawłowska, *Etyki zawodowe...*, s. 86.

<sup>24</sup> „Od niektórych grup zawodowych, na przykład lekarzy, wymaga się maksymalnego dbania o cudze dobro, od innych natomiast, aby oprócz własnych interesów mieli na uwadze także pomyślność innych. Dlatego poszczególne etyki zawodowe, jak twierdzi Pawłowska, tworzą niejednokrotnie niezgodne zbiory norm, ponieważ występujące w nich konflikty wartości i norm, spory wokół przedmiotów działań ocenianych moralnie nie są w poszczególnych etykach zawodowych jednakowo rozwiązywane”, M. Olech, *Ija Lazari-Pawłowska w obronie etyki zawodowej*, „Słupskie Studia Filozoficzne” 2006, 6, s. 70.

wartością tego zawodu, a nie na rzecz swojego kolegi zawodowego. Z zagadnieniem tym wiąże się kwestia grup odniesienia i wielość wzorców zachowań niekiedy sprzecznych. Przykładowo, rodzice dzieci, którzy znają osobiście nauczyciela, bądź osoby pełniące funkcje we władzach oświatowych, mogą domagać się ulgowego potraktowania tych uczniów na egzaminie.

Nie wszelki jednak zespół oczekiwań zasługuje na to, by uznać go za wyznacznik roli społecznej w sensie normy etycznej, choć bywa uznawany za wyznaczający rolę w sensie socjologicznym, co Lazari-Pawłowska uważa za nieporozumienie<sup>25</sup>. Przykładowo: oczekiwanie od adwokata przez niektórych ludzi, by nie bronił oskarżonego, który popełnił morderstwo, lecz domagał się dlań kary dożywocia lub, w niektórych krajach – kary śmierci. Takie oczekiwanie jest pochodną niewłaściwego rozumienia roli tego zawodu.

Neutralny pierwotnie termin „rola” utracił swą aksjologiczną neutralność i bywa rozumiany jako „właściwie pojęta rola”, „prawdziwy uczonego”, „prawdziwy sędzia”. „Pytanie o to, który zespół oczekiwań wiązany z określoną pozycją ustanawia rolę [jako] ‘rolę właściwie pojętą’ jest w istocie pytaniem o kryteria wyboru między konkurencyjnymi przekonaniem aksjologicznymi, rozstrzygnięcie go napotyka trudności, jakimi obciążone są wszelkie problemy tego rodzaju.”<sup>26</sup>. W przypadkach dotyczących ról zawodowych proces ten można zobiektywizować, wskazując normy będące niezbędnym warunkiem „zachowania wartości, na których straży stoi dana grupa zawodowa”<sup>27</sup>. Można to przedstawić, posługując się przykładem z dziedziny etyki pracownika naukowego. Autorka przytacza wypowiedź Stanisława Ossowskiego: „walka o możliwość 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.”<sup>28</sup>.

Nie ma możliwości opracowania zupełnego zbioru nakazów i zakazów moralnych wskazującego, jak powinno się postąpić w każdej sytuacji<sup>29</sup>. Można natomiast

<sup>25</sup> I. Lazari-Pawłowska, *Etyki zawodowe...*, s. 87.

<sup>26</sup> Ibidem, s. 88.

<sup>27</sup> Ibidem.

<sup>28</sup> S. Ossowski, *Problematyka wolności słowa w dyskusjach naukowych*, [w:] J. Karpiński, *Nie być w myśleniu posłusznym*, Londyn 1989, s. 168–173.

<sup>29</sup> „[...] gdy badacz zjawisk moralnych poszukujący »istoty oceny i normy etycznej« wychodzi poza czysto formalne kryteria, nie zawsze stoi na pozycjach skrajnie odrębnych od pytającego o istotę oceny i normy etycznej moralisty. Moralista odpowiada na pytanie, co jest moralne w sensie „dobre moralnie”, badacz moralności odpowiada na pytanie, czym charakteryzują się zjawiska moralne, i wyodrębnia zakres tych zjawisk, ale i jego odpowiedź w sprawach spornych dotyczą-

zestawić katalog norm i zasad związanych z tym, co należy do danego zawodu. Takie kodeksy wskazują szczególnie ważne obowiązki, sugerują lub narzucają „określone wybory w sytuacjach konfliktowych, w których odmienny wybór odczuwany jest jako szczególnie niepożądany”<sup>30</sup>. Jednakże w każdym zawodzie występują konflikty, z którymi osoba wykonująca ten zawód musi uporać się sama. Kodeksy etyki zawodowej są jedynie w tym pomocne, pełniąc funkcję doniosłą społecznie, gdyż wskazują normy nieprzekraczalne niezależnie od okoliczności, którym należy dochować wierności<sup>31</sup>.

Trzecim rodzajem aspektów wywołujących konflikty ról jest „różni ludzie – różne role”<sup>32</sup>. Taki konflikt „bywa spowodowany zderzeniem dwu ról o antagonistycznych dyrektywach postępowania reprezentowanych przez dwie różne osoby.”<sup>33</sup>. Przykładem jest obrońca i oskarżyciel w procesie sądowym. Taki konflikt bywa przez jednych traktowany jako czynnik dysfunkcyjny *ergo* szkodliwy. Inni uznają pewne rodzaje konfliktów jako nieuchronne przeto „normalne”, wiążąc z nimi dodatnie konsekwencje. Wyposażenie ról w antagonistyczne wzory postępowania umożliwia zachowanie wielości wartości godnych obecności. „Dlatego celem zabiegów powinna być nie tyle »utopijna synteza« ile »racjonalna antynomia«”<sup>34</sup>. „Konflikt bywa czynnikiem zachowania równowagi aksjologicznej w społeczeństwie i jego funkcjonalnej sprawności”<sup>35</sup>. *À propos* sprawności – związkowi prakseologii i etyki zawodowej poświęcony jest artykuł Joanny Dudek<sup>36</sup>.

Pointując: „Nasuwa się pytanie, czy całe nasze życie rozkłada się na pełnienie poszczególnych ról, z których zazwyczaj jakaś jedna, często właśnie zawodowa, dominuje nad innymi?, jak po prostu rola człowieka? Myślę, że w aspekcie moralnym, ale właśnie tylko moralnym, nie zaś socjologicznym, można mówić o roli człowieka. Nakazuje ona we wszelkim działaniu liczyć się z dobrem innych ludzi i nie przysparzać nikomu zbędnego cierpienia”<sup>37</sup>.

---

cych zakresu wyznaczona bywa przez aksjologię”, I. Lazari-Pawłowska, *O pojęciu moralności*, „Etyka” 1966, 1, s. 41.

<sup>30</sup> Eadem, *Etyki zawodowe...*, s. 89.

<sup>31</sup> Ibidem, s. 90.

<sup>32</sup> Ibidem, s. 90–91.

<sup>33</sup> Ibidem, s. 90.

<sup>34</sup> Ibidem.

<sup>35</sup> Ibidem, s. 91.

<sup>36</sup> J. Dudek, *Etyka zawodu w myśli prakseologicznej*, „Problemy Profesjologii” 2018, 1, s. 29–41.

<sup>37</sup> I. Lazari-Pawłowska, *Etyki zawodowe...*, s. 91.