



## [Moduł II *Etyka zawodu inżyniera*]

### Lekcja

#### *Elementy socjologii zawodu*

##### **Kryteria wyróżnienia poszczególnych zawodów:**

- ✓ trwałość wykonywanych czynności wydzielonych w ramach społecznego podziału pracy;
- ✓ czerpanie środków do życia z wykonywania tych czynności;
- ✓ określone kwalifikacje i umiejętności zawodowe danej grupy.

##### **Najważniejsze czynniki kształtujące zawód i strukturę zawodową [Szczepański] :**

- ✓ *system czynności wewnętrznie spójny*, oparty na określonej wiedzy i umiejętnościach, skierowany na wytworzenie pewnego przedmiotu czy usług zaspokajających szeroko pojęte potrzeby;
- ✓ czynności czy prace wykonywane przez pracownika *systematycznie lub trwale*. Wykonuje swój zawód ktoś, kto wykonuje stale czynności wyuczone i wykorzystuje wiedzę potrzebną do ich wykonywania;
- ✓ wykonywanie tych czynności jest *podstawą ekonomicznego bytu pracownika*, utrzymania dla niego i ewentualnie dla jego rodziny; czynności te i związane z nimi konsekwencje społeczne są *podstawą prestiżu i pozycji społecznej* pracownika.
- ✓ wydobywanie informacji z dokumentów pierwotnych w celu pogłębiania wiedzy zawodowej.
- ✓ praktyczne stosowanie uzyskanych wiadomości.
- ✓ dążenie do organizacji wewnętrznej (zawodowej).

**Zawód**, to dobrowolne i możliwie systematyczne świadczenie usług oparte na uzdolnieniach i upodobaniach, wyuczone i wyspecjalizowane, a przy tym odpłatne, które jako funkcja gospodarki zorganizowanej na zasadzie podziału pracy służy zaspokajaniu materialnych i duchowych potrzeb społeczeństwa. Zawód jest czynnością jednostki i decyduje o miejscu, jakie zajmuje ona w strukturze społecznej [T. Scharmann ].

#### **Podstawowe pojęcia socjologii zawodu**

**Zawód subiektywny** – system czynności wymagający określonych kwalifikacji.

**Zawód obiektywny** – wyróżniamy na podstawie dziedziny przemysłu czy gospodarki, w której dany pracownik pracuje.



Kategoria zawodowa bywa często wyróżniana tylko według pierwszego elementu, np. różnego typu kwestionariusze osobowe wprowadzają określenia: „zawód wykonywany”, „zawód wyuczony”, w których pytają tylko o posiadane „kwalifikacje. Tak jest również w przypadku inżynierów, którymi w Polsce nazywa się:

- 1) ludzi, którzy rzeczywiście zajmują się świadczeniem usług inżynierskich (zajmują stanowiska inżynierskie w różnych gałęziach przemysłu i gospodarki);
- 2) ludzi, którzy uprawnieni są do używania tytułu inżyniera z racji posiadania dyplomu ukończenia wyższej uczelni technicznej, niezależnie od tego, czy aktualnie świadczą usługi inżynierskie.

**Struktura społeczna** jest systemem międzyludzkiej zależności, dystansów i hierarchii zarówno w formie nieorganizacyjnej, jak i organizacyjnej.

Określenie pozycji społecznej rozumianej jako miejsce w wielowymiarowej strukturze społecznej, a nie tylko w układzie hierarchicznym, gradacyjnym, wiąże się bezpośrednio z wyróżnieniem funkcji, jakie w określonym społeczeństwie spełnia określony zawód.

**Rola społeczna** – ukształtowana na gruncie danego zawodu (rola zawodowa), która stanowi wzór zachowania, według którego jednostka zajmująca określone miejsce w strukturze społecznej winna wypełniać funkcje społeczne przypisywane danej pozycji zawodowej oraz korzystać z przysługujących jej prawnie (zwyczajowo) prerogatyw.

**Subiektywna rola społeczna** jest wzorem zachowania, jakie konkretna jednostka łączy z daną pozycją społeczną. Jest ona przekonana, że zachowania jej według wyobrażonego wzoru są zachowaniami znaczącymi dla pozostałych członków grupy.

Zawód jest jednym z podstawowych czynników kształtujących strukturę społeczną, który wyznacza status społeczny jego przedstawicieli, model awansu społecznego oraz prestiż społeczny.

**Rola zawodowa** - zespół uprawnień, obowiązków i odpowiedzialności wynikające z działalności związanej z pozycją zajmowaną w zakładzie w ramach których należy się działać przedstawiciele profesji. Rola zawodowa może być określona jako konkretny wzór osobowy: wskazuje się wówczas na konkretnych przedstawicieli danego zawodu i sposób pełnienia przez te osoby funkcji uznaje się za wzorcowy. Można również określić rolę zawodową poprzez postulaty.

**Typy ról zawodowych [A. Sarapata, K. Doktor]:**

dyrektorskie, kierownicze, specjalistów, urzędnicze, mistrzów i pracowników.



### **Klasyfikacja ról w zakładzie pracy [H. Januszek, J. Sikora]:**

- 1) *Kierownicze*, związane z odpowiedzialnością za funkcjonowanie zakładu pracy.
- 2) *Dozorujące i kontrolujące* - nadzór nad zespołami ludzkimi.
- 3) *Specjalistów* - fachowcy, specjaliści, konstruktorzy, projektanci i in.
- 4) *Pracowników administracyjnych* - obsługa biurowa przedsiębiorstwa.
- 5) *Pracowników produkcyjnych* - pracownicy najemni zatrudnieni w tzw. wykonawstwie (produkcji).

**Pozycja zawodowa** jest miejscem, jakie zajmuje jednostka (pracownik) w formalnej strukturze zakładu pracy, oraz wynikające z tego prawa i obowiązki. Można mówić o pozycji formalnej, tj. wynikającej z prawnie (formalnie) określonej struktury organizacji (zakładu pracy) oraz faktycznej, czyli pozycji wyznaczonej autorytetem pracownika w firmie.

**Obiektywna rola zawodowa** – wzory zachowań przypisane kulturowo do danej pozycji zawodowej. Wyznaczają ją z jednej strony przepisy formalne (regulaminy pracy, pragmatyka zawodowa, umowa o pracę itp.), z drugiej natomiast zwyczaje akceptowane w obrębie grupy, w której jednostka zajmuje określoną pozycję. Zachowania jednostki zgodne z rolą obiektywną są zachowaniami znaczącymi dla pozostałych członków grupy. W przypadku gdy jakikolwiek osobnik z danej grupy nie reaguje w sposób „prawidłowy” na zachowania jednostki zgodne z rolą obiektywną, „grający” rolę może skorzystać z ochrony prawnej bądź uciec się do „presji” społecznej środowiska, by zmusić wszystkich nie podporządkowujących się do właściwych reakcji na swoje zachowanie, które jest zgodne z pełnioną rolą. **Grupy zawodowe** są ukształtowane na bazie więzi społecznych, które powstały na tle stosunku do pracy, przy czym podstawowym kryterium ich wyróżnienia są: wspólna praca i wspólne interesy pracownicze (zarobkowe i produkcyjne).

### **Prawa społeczności (grupy) zawodowej:**

- prawo do samodzielności i odrębności w ramach całego społeczeństwa i państwa;
- prawo do pozycji nadrzędności wobec swych członków z uwzględnieniem ich prawa do pewnej samodzielności;
- prawo do *autonomii*, tj. funkcjonowania za pomocą własnych organów samorządowych, własnej organizacji i administracji.

### **Obowiązki społeczności (grupy) zawodowej:**

- kontrola działalności zawodowej;
- solidaryzowanie się członków społeczności zawodowej z profesją [przynależność do społeczności zawodowej manifestuje się używaniem tytułów (technik, inżynier, majster) albo stanowisk zawodowych (kierownik, dyrektor, inspektor)].

**Porządek moralny, regulujący wzajemne relacje między człowiekiem i społecznością**



zawodową a całym społeczeństwem, opiera się na prawie do autonomii i obowiązku solidarności społecznej.

Rozdźwięk pomiędzy subiektywną i obiektywną rolą zawodową generuje konflikty w obrębie grupy zawodowej. Układanie współżycia w środowiskach zawodowych wymaga jasnego wyodrębnienia ról i podziału kompetencji i uprawnień. W przeciwnym przypadku dochodzi do zbędnych, z punktu widzenia funkcjonowania grupy, konfliktów.

W świetle powyższych ustaleń, **moralność zawodową określonego zawodu** należy rozumieć jako przestrzegany przez przedstawicieli profesji zbiór norm lub dyrektyw stanowiący zespół motywów zachowań i działań wykonywanych w trakcie pełnienia ról zawodowych.

Zawód daje prawo do określonej, uznawanej społecznie aktywności w systemie społecznym, jest zasadniczym elementem usług i świadczeń, praw i obowiązków, kompleksem nie tylko określonych czynności, lecz także zawodowi przypisanej roli społecznej [w strukturze społecznej].

Przedstawiciele poszczególnych zawodów różnią: rodzaj wykonywanych czynności, warunki wykonywania pracy, kompetencje fachowe (wykształcenie, praktyka), sytuacja materialna, pozycja w społeczeństwie.

**Role społeczne mają charakter dynamiczny. Ulegają zmianom w czasie i „przestrzeni” społecznej, szczególnie w ramach organizacji.**

**Ważnym elementem zawodu, wywierającym wpływ na kształtowanie się jego etyki, jest oddziaływanie środowiska pracy (organizacji w znaczeniu socjologicznym) — otoczenia bliższego i dalszego.**

**Na otoczenie organizacji** stanowią te wszystkie elementy, które nie wchodzą w skład organizacji, lecz oddziałują na jej stan, a także elementy, na które ma wpływ organizacja. Granica organizacji jest kategorią umowna.

**Otoczenie bliższe**, bezpośrednie ma charakter zinstytucjonalizowany i jest ono specyficzne dla każdej organizacji, (zespół pracowniczy, odbiorcy wytworów pracy, tj. produktów i usług, pośrednicy, kontrahenci, konkurencja, grupy społeczne wywierające wpływ na działanie organizacji)

**Otoczenie dalsze**, pośrednie – jest mniej zinstytucjonalizowane, obejmujące warunki działania organizacji.

Otoczenie dalsze obejmuje różne sektory:

- 1) **Sektor społeczno-kulturowy** (struktura demograficzna, wzorce mobilności, style życia, system edukacji, obowiązujące praktyki religijne);



- 2) **Sektor prawny** (przepisy prawne regulujące działalność określonego zawodu)
- 3) **Sektor polityczny** (ustrój polityczny panujący w danym społeczeństwie)
- 4) **Sektor ekonomiczny** (dostęp do rynków surowców, polityka fiskalna państwa, rynki pracy, rynki finansowe, rynki towarów i usług)
- 5) **Sektor technologiczny** (informacja, wiedza, wykształceni pracownicy).
- 6) **Sektor środowiska naturalnego** (przyroda i jej zasoby).

**Otoczenie bliższe i dalsze organizacji wzajemnie się przenikają i kształtują.**

**Otoczenie bliższe** jest źródłem **niepewności** dla organizacji. Stosunki organizacji z otoczeniem bliższym umożliwiają jej pozyskiwanie niezbędnych dla jej funkcjonowania zasobów.

Środowisko realizuje istotne funkcje wychowawcze: pod jego wpływem następuje korzystne utrwalenie właściwych postaw bądź dalsze zmodyfikowanie ich w pożądanym kierunku, albo też — destrukcja słusznego postępowania, gdy czyny nieetyczne spotykają się z obojętnością lub z akceptacją. Może też mieć miejsce narzucanie postaw nieetycznych, ogólnie w środowisku przyjętych.

### **Implikacje socjologii grupy zawodowej dla tworzenia etosu zawodowego**

Istnienie i kształt etyki zawodowej jest **socjologicznie uwarunkowany charakterem grupy zawodowej**. Przedstawiciele określonej profesji mogą tworzyć **zwartą grupę** albo dość **luźną zbiorowość**. W grupie zwartej (lekarze, nauczyciele, prawnicy, zawodowi żołnierze) obowiązują ściśle określone warunki dostępu do wykonywania zawodu. W grupie luźnej (urzędnicy, pracownicy handlu) warunki takie są zmienne i niedokładnie ustalone. W niektórych zwartych grupach różnicowanie specjalności na tyle duży, że w praktyce przybierają one również charakter **grup luźnych, co utrudnia tworzenie dla nich systemów dyrektyw etycznych** (np. pracownicy nauki, rzemieślnicy).

Grupy zwarte i luźne różnią się poziomem **więzi społecznych**, czyli uznawaniem wspólnych wartości, tendencjami do zachowania najważniejszych konformizmów grupowych, świadomością wspólnych interesów, gotowością do przedkładania interesów grupy ponad interesy osobiste, jeżeli taki konflikt zajdzie, lub przynajmniej przekonaniem, że interesy grupy powinno się przedkładać nad swoje.

### **Typy więzi konstytuujących grupę zawodową:**

- ✓ więzi zawodowe (łączy ludzi tej samej specjalności zawodowej, a wyróżniają je wspólne prawa i przywileje, obowiązki i interesy zawodowe, etyka zawodowa);
- ✓ więzi instytucjonalno-organizacyjne (wyrażające organizacyjną spójność kadry i przedsiębiorstwa, spójności formalnej i nieformalnej);



- ✓ więzi rzeczowe (oparte na wspólnej pracy i interesach zarobkowych i wzajemnym uzależnieniu się poszczególnych pracowników danego zakładu pracy);
- ✓ więzi osobiste i koleżeńskie (kształtujące się na bazie wspólnych zainteresowań, powiązań emocjonalnych).
- ✓

#### Literatura:

Bittner B., Stępień J., *Wprowadzenie do etyki zawodowej*, Poznań 2000.

Filutowska K., *Etyka zawodowa*, Warszawa 2009.

Januszek H., Sikora J., *Socjologia pracy*, Poznań 1998.

Lisak M., *Elementy etyki w zawodzie architekta*, Poznań 2006.

Ossowski S., *O osobliwościach nauk społecznych*, [w:] *Dzieła: O nauce*, Warszawa 1968.

Szczepański J., *Elementarne pojęcia socjologii*. Warszawa 1972.

#### Tekst źródłowy

##### O konflikcie ról zawodowych i etyce

**Ija Lazari-Pawłowska, *Etyka. Pisma wybrane* Ossolineum, Wrocław 1992, s. 84-85, 89-91.**

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 słodczy. 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 zinteraalizowały się w grupie adresatów i aby znalazło to odbicie w sferze ich postępowania. [...]

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 i 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 — obojętne 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. [...]

[...] 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 [...] 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 formułowane 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, niedostatki 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. [...]

Wydaje mi się, że korzystając z teorii o konfliktowym charakterze ról społecznych, ról współzawodniczych, można wyjaśnić i uznać za cenny fakt niezgodnej treści poszczególnych etyk zawodowych, jak również tendencję grup do obrony przed narzucaniem prymatu jednej i tylko jednej roli, np. roli obywatela. Konflikt bywa czynnikiem zachowania równowagi aksjologicznej w społeczeństwie i jego funkcjonalnej sprawności. Świadomość przedstawionego tu stanu rzeczy może wpływać korzystnie na ludzkie postawy; łagodzić antagonizmy w sferze psychicznej, przewyższać agresywne tendencje wobec siebie przedstawicieli odrębnych ról, zwiększać wzajemną tolerancję mimo upierania się przy autonomii swojej własnej roli. Próby ujednolicenia ról znane z historii prowadziły do konsekwencji zgodnie ocenianych negatywnie. Lekarzowi nie wolno utożsamiać swojej roli z rolą ekonomisty, nauczycielowi — z rolą oficera, a adwokatowi — z rolą prokuratora.

Nasuwa się pytanie, czy całe nasze życie rozkłada się na pełnienie poszczególnych ról, z których zazwyczaj jakaś jedna, często właśnie zawodowa, dominuje nad innymi? Czy nie ma niczego takiego, 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.