

## De ce nu funcționează comitetele etice?

Valentin Mureșan  
Universitatea din București

„Nu au fost probleme deosebite de dezbătut [în comisia de etică]. În ultimul an nu am primit nici o sesizare. Sesizări mai facem noi, conducerea, ca să menținem operațională Comisia de etică”.

*Președintele Comisiei de etică  
Universitatea din C.*

Etica are o istorie de 2500 de ani. Instituționalizarea eticii e încă în adolescență. Aceasta explică timiditățile ei și faptul că persoanele care lucrează în domeniu sunt, în realitate, niște pionieri. Instituționalizarea eticii a avut loc în ultimii 20-25 de ani în forme diverse, cerute de împrejurări, avangarda fiind reprezentată de instituțiile și firmele americane și australiene. Au fost înstitute consilii și comitete etice, au fost create coduri etice, s-a început managementul relațiilor firmelor cu mediul extern, mai ales al celor transnaționale (așa a luat naștere și s-a insituționalizat problematica RSC), apoi, după marile falimente americane legate de marea corupție, au ieșit în avanscenă birourile și programele de „etică și conformitate” (*ethics & compliance*), au luat naștere firme specializate în „auditul etic”, câteva grupuri de specialiști au început să se ocupe de elaborarea de metode de decizie etică pentru a scoate activitatea comitetelor din zona de amatorism în care o plasase apelul exclusiv la bunul simț moral, în fine, cel mai nou venit pare a fi „managementul eticii” (ME) care are deja pretenții înglobante, „imperialiste”. La acestea se mai adaugă interferențele cu managementul părților interesate (MS) (*stakeholders*), cu managementul riscului (MR) și cu alte domenii ale managementului organizațiilor, mai mult sau mai puțin îndepărtate de problematica etică propriu-zisă. Cel mai mult s-a avansat pe aceste teritorii în domeniile medicinei și cercetării bio-medicale, eticii afacerilor și eticii administrației publice prin introducerea unor instrumente etice care acoperă, totuși, numai parțial viața morală a organizațiilor. O viziune integratoare a acestor abordări diferite și insulare se află abia în faza de tatonare teoretică.

Comisiile și comitetele etice sunt unul dintre instrumentele astfel utilizate. Nu există o terminologie omologată, de aceea voi folosi termenul „comisie” pentru structurile la nivel național sau internațional și „comitet” pentru cele locale. Într-un ziar recent se scria că în România comitetele etice din universități (eu îndrăznesc să spun că nu numai din universități) nu sunt mai mult decât o hârtie uitată în biroul șefului. Au existat câteva inițiative legislative care au instituit comitete și coduri etice în universități, spitale, centre de cercetare: Legea 206/2004 pentru domeniul cercetării științifice, OM nr. 4492/2005 pentru universități, Legea 95/2006 care a înființat Colegiul medicilor, OM nr. 1209/2006 pentru înființarea Consiliilor etice din spitale, etc. Nu a existat însă o mișcare concertată și animată de profesionalism. Și cu toată existența legilor, cuplul coduri etice-comitete etice nu funcționează. Întrebarea este *de ce?* Cauzele principale sunt oare reaua voință (oamenii nu vor pur și simplu un control moral) sau incompetența (amatorismul) în proiectarea legislativă a acestui cuplu? Aș vrea să identific în

continuare câteva dintre sursele obiective ale acestui eșec. De ce tindem să eșuăm cu instituționalizarea eticii în România?

Prima cauză mi se pare aceasta: nu e suficient să ai un cod etic și un comitet etic, ele mai *trebuie făcute să funcționeze*. Enron a devenit o paradigmă a imoralității instituționale: această firmă avea însă un cod etic și un comitet etic. Dar ele nu funcționau. Or, pentru a funcționa, condiția *sine qua non* este ca acestea să fie prinse într-un *sistem de management al eticii* sau o „infrastructură etică” (cum ne propun să spunem documentele OECD) sau o „rețea de siguranță etică” (M. Kaptein). Ce este acest sistem? Nu există un singur răspuns, există mai multe modele, dar în esență e vorba de o combinație de structuri instituționale, proceduri și reguli care ajută o organizație să-și managerieze comportamentul etic și, odată cu aceasta, să diminueze riscurile generate de imoralitate. Elementele unui asemenea sistem sunt cel puțin următoarele. Un *Birou de etică*, având în frunte un *director* cu probleme de etică, un personal auxiliar și un buget. Rostul lui e să asigure managementul general al eticii în organizație. Apoi, un *Ombudsman* etic – ce are ca sarcină principală rezolvarea litigiilor morale și legale, precum și consultanța morală a personalului. O *linie telefonică* dedicată poate avea terminația tot la ombudsman, dar în mod normal trebuie dotată cu personal propriu pentru a asigura un serviciu nonstop. Un *Comitet etic*, format din specialiști și experți etici care să se ocupe de scrierea și actualizarea codului etic, de educația morală a personalului și de consultanță la nivel de manageri. În fine, mai pot exista structuri auxiliare, la care să se recurgă atunci când e nevoie, pe bază de contract, cum ar fi un *grup Delphi* de evaluare morală, experți în organizarea unor *conferințe de consensualizare* etc. Felul în care pot fi combinate aceste elemente variază de la organizație la organizație. Dar e clar că a pune una lângă alta doar una sau două piese ale acestei mașinării nu va face ca mașina să funcționeze.

Muel Kaptein schițează trei modele de asemenea „rețea de siguranță etică”: 1) “rețeaua de siguranță etică simplă”, având un singur „responsabil cu probleme etice” (eventual și un minim de personal) care primește și rezolvă toate plângerile de violări ale codului și consiliază; el e ales din afara ierarhiei manageriale a organizației; 2) modelul “rețelei compuse”, care beneficiază de diferitele servicii existente în firmă pentru a rezolva diferite tipuri de violări ale eticii; un „coordonator etic” e în acest caz cel ce asigură comunicarea și coordonarea acestor servicii, servicii cărora cei nemulțumiți li se adresează direct (e.g. servicii de securitate, consilieri, responsabil cu conformitatea); 3) modelul “rețelei de siguranță compuse integrate”, în care un sistem de servicii anume conceput e coordonat de un „Serviciu de etică” (*Ethics Helpdesk*) ce primește centralizat reclamațiile sau solicitările personalului și le distribuie către diferite compartimente spre rezolvare. Acest *Serviciu de etică* oferă posibilitatea de a colecta centralizat și de a discuta plângerile personalului sau al terților; el înregistrează toate detaliile plângerilor venite prin linia telefonică dedicată și le distribuie serviciilor competente, cu păstrarea anonimatului persoanelor implicate; tot el mijlocește o întâlnire discretă între solicitant și funcționarul care poate rezolva cazul, urmărind totodată evoluția lui.

Kaptein dă exemplul *Serviciului de etică* al KPN Telekom, o companie cu 38.500 angajați în anul 2001. Ea a introdus codul etic în anul 2000 după *doi ani* de pregătiri în acest sens. Codul prevedea și înființarea unui *Serviciu de etică integrat*. *Serviciul de etică* (un manager, 3 analiști și 6 consilieri) stă la dispoziția tuturor angajaților pentru plângeri de încălcare a codului etic, precum și pentru rezolvarea unor dileme morale, pentru dezvoltarea codului, rezolvarea unor dificultăți ce țin de cultura angajaților etc. Beneficiază de o linie telefonică dedicată care funcționează 24 de ore timp de 7 zile pe săptămână, linie telefonică ce are un personal format din 8 oameni plus un manager. Apelurile anonime nu sunt acceptate decât în

situații speciale. *Serviciul de etică* funcționează ca prim mijloc de contact pentru rezolvarea litigiilor și consultanță morală. El beneficiază de 7 „inspectori pe probleme de integritate” care cercetează cazurile primite spre analiză și supervizează rezolvarea lor. Cel puțin o dată pe an, toate cele cca. 60 de persoane care lucrează în rețea urmează un training etic unde discută problemele fierbinți și fac schimb de experiență. Funcționarii *Serviciului de etică* nu au alte atribuții în interiorul organizației. *Serviciul* raportează în fața *Comitetului director*. Pentru a asigura anonimatul, sistemul de înregistrare e localizat pe un server separat. O adevărată ofensivă publicitară a avut loc pentru a face cunoscut acest serviciu nou, utilizând de la broșuri cu informații până la carduri de identificare date fiecărui angajat cu numărul de telefon al serviciului. În primul an de funcționare s-au primit 900 de plângeri și solicitări pe trimestru, efectuându-se în consecință cca. 300 de investigații pe trimestru. Căci nu atât cunoașterea amplorii conduitelor neetice e importantă, cât măsura în care organizația încearcă să prevină cu mijloace adecvate conduitele neetice<sup>1</sup>.

O a doua cauză a nefuncționării *Comitetelor etice* românești e confuzia persistentă dintre acestea și *Birourile etice*. Menținerea acestei ambiguități are cele mai rele urmări. *Birourile etice* (*Ethics office*) sunt servicii ale managementului instituției menite să conceapă și să coordoneze programele etice ale instituției. Ele trebuie dotate cu un director, secretariat, personal auxiliar (consilieri morali), buget, relații intra-instituționale de putere. În schimb *Comitetele etice* (*Ethics committees*) sunt grupuri interdisciplinare de experți având ca menire crearea și dezvoltarea codului etic, consilierea staff-ului, educarea opiniei publice, influențarea parlamentelor (la nivel național) etc. Consecința acestei confuzii este modul dezordonat în care e organizat sistemul de ME: se crede că dacă ai instituit un *Comitet etic* ai rezolvat toate problemele; de fapt, nu ai rezolvat niciuna. Prezența *Comitetelor etice* nu înseamnă încă instituționalizarea eticii.

O altă urmare a acestei ambiguități e confundarea funcțiilor *Comitetelor* cu cele ale *Birourilor etice* și, în România, tendința de a le simplifica la minimum. Practic, legislația românească se referă la două funcții ale comitetelor și comisiilor etice: funcția de scriere a codurilor și (pentru că aceasta se termină la un moment dat, rămâne unica funcție de) *rezolvare a litigiilor*. Dacă e așa, atunci noi am avut management etic dintotdeauna, căci și în comunism existau „comisiile de împăciuire”. Din tabelul de mai jos se poate vedea cum legislația noastră a suprasimplificat lucrurile, lăsând practic *Comitetele* și *Comisiile etice* fără funcții.

---

<sup>1</sup> *Idem.*

Universități România	Spitale SUA	Asociația Psihologilor Americani	Sinteză dezirabilă	
			Local	Național
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Elaborarea codurilor</li> <li>- Rezolvarea litigiilor</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elaborarea codului etic</li> <li>-Rezolvarea litigiilor + consultanță etică.</li> <li>-- Dezvoltarea politicilor etice în spitale</li> <li>-- Facilitarea educației etice în spitale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Elaborarea codului etic</li> <li>-- Aplicarea sancțiunilor pentru încălcarea normelor.</li> <li>-- Asigurarea comportamentului etic al psihologilor.</li> <li>-- Educarea morală a psihologilor.</li> <li>-Protejarea publicului în fața comportamentului imoral al psihologilor.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Elaborarea codului etic</li> <li>-<b>Dezvoltarea codului etic</b></li> <li>-- Consiliere și consultanța morală a conducerii.</li> <li>-- Participare la programele de educație etică (training etic).</li> </ul> <hr/> <p><b>Birouri etice</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-- Elaborarea și managementul general al politicilor etice ale organizației.</li> <li>-- Organizarea programelor de training etic.</li> <li>-- Rezolvarea litigiilor (<b>Ombudsman, Hotline, Consultanți morali</b>).</li> <li>-- Crearea unei culturi instituționale etice.</li> <li>-- Protejarea drepturilor și intereselor personalului și stakeholderilor.</li> <li>-- Managementul riscurilor morale.</li> <li>-<b>Audit etic.</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-<b>Studiază implicațiile morale ale unor mari teme din dezbaterile publice (e.g. clonarea)</b></li> <li>-- Oferă consultanță președintelui republicii, guvernului etc.</li> <li>-- Influențează parlamentele pentru crearea de legislație în domeniu.</li> <li>-- Informează și educă opinia publică.</li> <li>-- <b>Elaborează și dezvoltă codurile etice ale profesiiilor subordonate și le coordonează la nivel internațional. Stabilește principiile etice.</b></li> <li>-- Elaborarea unor metode de decizie etică</li> </ul>

**Cu albastru:** funcții ce revin mai degrabă Biroului etic.

**Cu verde:** funcții regăsite în Legea 206/2004 (cercetarea științifică)

Se poate observa măsura în care lista funcțiilor comitetelor etice se mărește în alte țări față de România. În dreapta am sintetizat o listă de funcții *dezirabile* pentru nivelul local, respectiv național, redistribuind o parte a atribuțiilor între *Comitetele etice* și *Birourile etice*. Se vede că din cele 6 funcții ale Comisiilor etice, legea noastră privind etica cercetării reține numai două. Comitetele etice ar trebui să se concentreze pe actualizarea codului și pe consiliere la nivel de conducere, iar birourile etice pe managementul general al eticii.

Dacă ar fi abordate serios, Comitetele de etică *din* instituții (universități, primării, spitale etc.) ar putea avea ca funcții: (i) elaborarea, dezvoltarea și aplicarea codului deontologic al instituției; (ii) evaluarea periodică a politicilor instituției sub aspect etic; (iii) formarea și întreținerea unei culturi instituționale de natură etică; (iv) consilierea morală a conducerii; (v) implicarea în programele de educație etică a personalului și asigurarea unei imagini bune a instituției sub aspect moral. Asemenea funcții sunt complexe; ele nu există în mod oficial pentru că în actuala organizare nici nu ar avea cine să le îndeplinească: specialiștii din diverse domenii nu prețuiesc să-și manifeste indiferența față de etică, iar eticienii incapacitatea de a se adapta la noua situație. În plus, specialiștii locali nu urmăresc altceva decât „monopolul” asupra supravegherii etico-profesionale din firma lor. Ei nu acceptă ca „străinii” să le „dicteze”. Pretextul cel mai bun: „eticienii nu se pricep la profesia noastră”. Perfect adevărat, după cum nici acei specialiști nu se pricep la etică. Într-adevăr, un *expert etic* (util pentru organizații) nu e un filosof generalist al moralei, dar nici un agronom, un inginer, un jurist sau un teolog, ci un om cu *dublă specializare*, etică și economică, etică și inginerescă, etică și medicală etc. Asemenea

specialiști așteaptă să fie formați. Alternativa e amatorismul cel mai cras și îngroparea managementului eticii.

Nu mai puțin urgentă e și formarea unor „consultanți etici”. Și aceasta e o nouă meserie. De multe ori consultanța e oferită chiar de comitetele etice, alteleori de grupuri mai mici de consultanți specializați sau chiar de persoane individuale. Dintre cei ce oferă consultanță etică în spitalele din SUA 36% sunt medici, 30% sunt surori, 11% sunt asistenți sociali, 10% sunt preoți, 10% sunt administratori și abia sub 1% sunt filosofi sau teologi. Numai 5% dintre cei ce oferă consultanță etică au studii de bioetică sau de filosofie morală în general.<sup>2</sup>

Într-un spital, de exemplu, o *consultanță etică* poate fi solicitată pentru a clarifica o problemă morală fără referire la un anumit caz, pentru a ușura discuția asupra unei dileme etice, pentru a rezolva o dispută etică, pentru a rezolva un caz de conștiință. Rolul ei e eminentement *educativ*. În general, consultanții morali pot să se concentreze fie pe rezolvarea conflictelor și dilemelor etice facilitând înțelegerea unor situații bulversante sau negociind conflicte valorice, fie pe construirea consensului sau orientarea pacientului spre o soluție etică la drama pe care o trăiește. Consultanța etică poate avea loc în comitetul de etică, într-un serviciu de consultanță specializat (de cele mai multe ori) sau ea poate fi practică de un consultant individual.

Experiența spune că abilitățile consultantului pot fi formate prin cultivarea de către acesta e unor domenii diverse, cum ar fi filosofia, religia, medicina și dreptul. Ea mai arată că un bun consultant are nevoie de *mai mulți ani* de exercițiu în etica clinică. Un studiu întreprins de *American Society for Bioethics and Humanities* în 1998 ne prezintă trei seturi de abilități pe care consultantul etic trebuie să și le formeze:

- abilități de *evaluare* etică: i.e. capacitatea de a identifica și analiza problemele etice complexe care apar în organizație - capacitatea de a recunoaște problemele etice, de a clarifica dificultăți și concepte, de a utiliza metode de decizie etică pentru a rezolva dilemele ce apar în viața morală a organizației;

- abilități de *proces*: i.e. capacitatea de a facilita întâlniri și a construi consensul, de a rezolva conflicte și litigii morale;

- abilități *interpersonale*: i.e. capacitatea de a asculta atent și de a comunica, de a-ți arăta respectul, atitudinea încurajatoare și empatică în raport cu beneficiarii.

Raportul mai subliniază ceva: necesitatea de a nu ignora ca până acum și de a dezvolta mai rapid "gândirea morală și teoriile etice" în forme adecvate nevoilor consultanței morale.<sup>3</sup>

Funcțiile de bază ale *Consiliilor naționale* ar putea fi următoarele: i) studiază în mod sistematic (prin membrii lor sau angajând echipe de evaluare morală) *implicațiile morale* ale cercetărilor și practicii științifice, medicale, ingineresti etc.; ii) oferă consultanță și *recomandări* pentru președintele republicii, pentru instituțiile guvernamentale și cele profesionale la nivel național; iii) încearcă *influențarea parlamentelor* pentru crearea de legislație în domeniu; iv) urmăresc informarea și *educarea opiniei publice* pe problemele abordate, ca și implicarea publicului larg în luarea unor decizii etice majore; v) se ocupă de elaborarea principiilor codului etic al profesiei.

---

<sup>2</sup> M. Aulisio, *Ethics Committees and Ethics Consultation*, p. 843. Această situație arată două lucruri: că, pe de o parte, eticienii de profesie nu au făcut eforturi pentru a se adapta lucrului în comitetele de etică - un travaliu de un tip complet diferit decât activitatea academică. Și, pe de altă parte, medicii nu cred că există o expertiză etică aparte, fiind convinși că și ei pot face față sarcinii (ceea ce e o dovadă de obtuzitate); mai exact, ei preferă să-și spele lucrurile în familie, fără supraveghetori străini. La fel au reacționat medicii români și la instalarea unor manageri profesioniști de spital. Până la urmă însă i-au acceptat. Totul e o chestiune de auto-educare și de obișnuință.

<sup>3</sup> M. Aulisio, *Ethics Committees and Ethics Consultation*, p. 846.

Acestea sunt funcții *generale* ale comitetelor și comisiilor etice, valabile pentru orice fel de organizație. Ele pot fi funcții preponderent a) de reglementare a comportamentelor sau b) de impunere punitivă a codului etic sau c) de educare a personalului. Cum lucrează efectiv diferitele comitete concrete de etică? Există mari diferențe, de la țară la țară, în ceea ce privește *modul de lucru* în aceste comitete. În unele se recurge la

- deliberări și decizii prin consens în interiorul comitetului; în altele la
- angajarea de echipe externe de eticieni-experti pentru a elabora rapoarte specifice; sau
- inițierea unor dezbateri publice pentru acreditarea unei soluții general acceptate; în fine, unele
- nu au nici o concepție clară cu privire la ceea ce au de făcut, la felul cum se definește o problemă morală și la metodele pe care le-ar putea utiliza în decizia etică.

S-ar putea ca definirea minimalistă a funcțiilor comitetelor etice din legislația românească să le plaseze în cea din urmă categorie.

O altă cauză a blocării funcționării Comitetelor și Comisiilor etice în multe organizații românești e felul în care actele normative relevante prevăd *încadrarea* lor, comparativ cu funcțiile atribuite. Tabelul de mai jos prezintă câteva exemple.

<div style="border: 1px solid red; padding: 5px; display: inline-block;"> <span style="background-color: #0056b3; color: white; padding: 2px 5px; border-radius: 50%; font-weight: bold;">3</span> <b>Din cine sunt formate Comitetele etice?</b>  <b>Ignorarea completă a specialiștilor în etica aplicată ("experti etici")</b> </div>				
Cercetare a științifică Legea 206/2004	Universități OM 4492/2005	Spitale SUA	Primăria Tampa (SUA)	Comité consultatif national d'éthique
-exclusiv oameni de știință (nimic despre competența etică)	- cadre didactice -- studenți -- personal administrativ - juristul universității	-specialiști (medici) - personal mediu - juriști -preot -administrator (fără vreo pregătire etică)	-- 2 eticieni (univ.) - 2 cetățeni numiți de judecător - 1 membru numit de primar.	-39 membri -5 membri numiți de președinte (principalele credințe și filosofii din Franța): romano-catolicismul, protestantismul, iudaismul, islamismul, marxismul); -- 19 specialiști în etică -- 15 cercetători științifici (numiți de miniștri)
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Absența (totală) a specialiștilor în etică (confuzia etică = etica creștină).</li> <li>2. Numirea: principiul colegialității vs. numirea de persoane străine instituției și de către instanțe exterioare (neutralitate).</li> <li>3. <b>Expert etic</b> = nu filosof generalist al moralei, nu teolog, nu medic, nu jurist, nu economist etc. - ci un specialist în etica afacerilor, bio-etică, etica medicală, neuroetică etc. (dublu-specializat) - aceștia <b>trebuie formați în programe speciale de învățământ și training etic.</b></li> </ol>				

Ceea ce se poate observa imediat e *absența constantă a experților în etici profesionale*. Și nu numai în România. Să luăm exemplul Comitetului etic al Universității de Agronomie din Cluj. Conform ordinului ministerial, el e format din 4 cadre didactice de specialitate (agronomie), un reprezentant al personalului administrativ (poate economist), un student (!) și un jurist. Nici un specialist în etica academică sau a cercetării. Ce funcții are comitetul? Funcția de elaborare a codului etic, de aplicare a lui (rezolvarea litigiilor), de raportare anuală a activității, de dezvoltare a codului etic, de supraveghere a respectării legii penale. Nici unul dintre membrii comitetului nu sunt competenți în îndeplinirea acestor funcții. Aceste funcții cer o specializare aparte și o experiență care se câștigă în timp. Este cât se poate de clar că această structură etică a fost înființată formal și de aceea nu are cum să funcționeze. Noi ne aflăm, de fapt, ca mentalitate

generală, în ceea ce unii autori numesc stadiul „imoralității” din evoluția ME (nu ne interesează etica pentru că ea „ne încurcă în muncă”) sau cel mult în stadiul „reactiv” (să ne prefacem că ne interesează).

În general, care e legătura dintre comitetele etice și competența morală a membrilor lor? Cazul cel mai nefericit, dar des întâlnit, este acela în care membrii comitetelor etice nu au nici o competență etică, nu susțin nici o doctrină morală și nu cunosc nici o metodă de decizie etică. În acest caz, ei nu pot judeca moral în mod sistematic și profund. În mod inevitabil, ei mimează judecata etică. De fapt, trebuie spus că ei formează numai în aparență un "comitet de etică"; în realitate, sunt un comitet de specialiști în alte domenii care judecă problemele morale apărute la fel ca până acum, adică în termenii bunului simț al unui inginer, medic sau economist, nu în termeni propriu-zis etici. Ei nu fac *judecată etică* ci, în cel mai fericit caz, "bârfă etică". Ei sunt foarte asemănători acelor femei de la țară care vorbesc pe banca de la poartă despre un viol petrecut în sat. Într-o situație normală, condiția minimală pentru toți membrii comitetelor de etică este să fi făcut un training etic legat de domeniul profesional respectiv. Nu e vorba de a avea în aceste comitete experți în filosofie morală, ci oameni care sunt la curent cu problematica bioeticii sau a managementului etic sau a eticii afacerilor etc. Un *specialist în metode etice* care sunt general aplicabile ar fi de asemenea foarte util pentru formarea *gândirii etice* a personalului organizației. El ar fi cel mai bun preparator de *consultanți etici* și organizatorul ideal al programelor de training etic.

Iată acum și un exemplu inteligent de încadrare cu personal a unei Comisii naționale de etică. În Franța, președintele Mitterand a constituit în 1983 un *Comité Consultatif National d’Ethique pour les Sciences de la Vie et de la Santé* (CCNE) pentru a stimula reflecția asupra eticii cercetării. Comitetul consultativ are 39 membri. Președintele său e stabilit prin decret prezidențial, cinci membri reprezintă principalele credințe și filosofii din Franța (romano-catolicismul, protestantismul, iudaismul, islamismul și marxismul – toți numiți de Președintele Republicii), nouăsprezece persoane sunt alese după criteriul competenței lor în probleme etice sau pentru că sunt persoane care se ocupă de etică și cincisprezece persoane sunt atrase din sectorul cercetării științifice, fiind numite de ministrii de resort. Acest consiliu a fost conceput ca un corp *consultativ*.

Modul de funcționare e și el foarte interesant. Se desemnează un număr de raportori pentru a cerceta un anumit subiect. Se determină apoi dacă problema e autentic științifică și dacă nu a mai fost cumva abordată. În continuare se ia legătura cu *Centrul de documentare în etică de la Institutul Național al Sănătății* și se solicită documentarea necesară. Urmează dezbaterea etică a subiectului (ce poate dura câteva luni) iar rezultatul e un raport științific, un raport etic și o opinie provizorie – toate fiind tipărite și publice. Aceste rapoarte sunt trimise unui Comitet tehnic ce le trimite, la rândul său, Comitetului în plenul său. Se înregistrează cu acest prilej arile de consens și cele de dezacord. Comitetul le adoptă sau le trimite spre reexaminare. „Pozițiile divergente sunt permise și au fost exprimate în unele cazuri, fiind atașate raportului și publicate odată cu el”<sup>4</sup>.

Comitetul are o *influență asupra legislativului*: el constată că unele legi sunt inadecvate etic sau incomplete și face presiuni pentru revederea lor. Dar nu Comitetul face drafturile de legi, ci el se adresează Primului ministru care face demersurile către Parlament. Nu știm cât de eficiente sunt aceste demersuri pentru că nu există studii despre impactul legislativ al Comitetelor de etică în genere.

---

<sup>4</sup> Michael Fuchs, *National ethics councils*, p. 15.

În România, Legea nr. 206/27.05.2004 privind buna conduită în cercetarea științifică, dezvoltarea tehnologică și inovare stabilește formarea unui *Consiliu Național de Etică a Cercetării Științifice, Dezvoltării Tehnologice și Inovării*. Acest *Consiliu Național de Etică* e format exclusiv din oameni de știință sau persoane legate de institutele de cercetare. Nu se spune nici un cuvânt despre competența etică a membrilor. Cât privește funcțiile, acestea sunt destul de nuanțate: a) stabilește principiile etice specifice domeniului de cercetare-dezvoltare, b) elaborează codurile de etică pe domenii de activitate, c) urmărește respectarea regulilor codului de etică și aplicarea de sancțiuni în caz de încălcare, d) formulează opinii și recomandări în legătură cu problemele de natură etică ridicate de evoluția științei și a cunoașterii. Nu se spune însă nimic despre dezvoltarea codurilor morale ca și cum acestea, odată adoptate, ar fi eterne. Nici despre influențarea legislativului, care e o funcție vitală; și nici despre influențarea și educarea personalului instituției și a publicului larg. Stranie e concepția despre *Comisiile de etică* înființate la nivelul institutelor de cercetare. Acestea au o singură funcție: aceea de a urmări respectarea codului etic din instituție (art. 10). Cu alte cuvinte, ele sunt transformate în banale comisii de arbitraj.

În fine, un efect tot mai nociv asupra bunei funcționări a comitetelor și comisiilor etice îl are și lupta surdă dintre diferitele forme de management etic ce s-au constituit pe parcursul timpului, în conjuncturi diferite și urmărind obiective unilaterale diferite. Mă gândesc, între altele, la RSC, definit în documentele Comisiei Europene astfel: „o concepție prin care companiile decid în mod voluntar să contribuie la o societate mai bună și la un mediu mai curat”.<sup>5</sup> Strâns legate de PR, strategiile de RSC au vizat exclusiv angajamentele filantropice ale companiilor, deși în prezent se spune că ele s-au întors și spre „interior”. Legătura cu etica e însă greu vizibilă dincolo de nivelul declarațiilor: fiind explicit focalizate pe adăugarea în planurile de lucru a unor acțiuni de „imagine”, putem pune sub semnul întrebării caracterul *moral* al inițiativelor lor pentru binele public pe baza principiului dublului efect<sup>6</sup>. Ca să nu mai vorbim că poți face campanii de împăduriri și dacă ești o companie care își exploatează personalul, nu îi respectă drepturile, nu ia în seamă plângerile acestora și nu are repere morale explicite. Există o tendință a celor ce fac parte din Birourile RSC de a monopoliza etica organizației, fie printr-o extensie a activităților, fie pur declarativ. Dar încadrarea lor cu absolvenți ai facultăților de “relații publice” sugerează că centrul de greutate al RSC rămâne, *în fapt*, imaginea organizației, oricât de “sincere” ar fi inițiativele filantropice ale unora dintre cei implicați în asemenea acțiuni.

Apoi, sunt *Birourile de E&C* care au luat naștere în contextul falimentelor americane ca o contramăsură centrată pe respectarea legilor juridice (înainte de toate) prin punerea la punct a unui sistem mai eficient de pedepse și de monitorizare. De aici și încadrarea acestor birouri mai degrabă cu juriști decât cu eticieni. Nu e de mirare că aceste structuri incipiente de management etic au lăsat etica oarecum pe dinafară, atâta vreme cât ale par a avea de rezolvat alte țeluri decât cele etice (probleme de imagine, de încălcare a legilor, de acte de caritate etc.). Aceste structuri pot organiza acțiuni *laudabile* deoarece e vorba de acțiuni “oportune” (e.g. plantare de pomi etc.), dar nu tot ce e oportun (profitabil, folositor) e și “moral”. Poți face o acțiune oportună încălcând principiile sau regulile moralei, sau să o faci cu un scop ascuns egoist (profitul firmei), nu de dragul beneficiarilor ei (săracii, în cazul acțiunilor de binefacere). Numai un subtil etician

<sup>5</sup> *Promoting the European framework for CSR*, Green Paper, European Commission, 2001.

<sup>6</sup> Dacă intenția reală e promovarea (egoistă) a intereselor companiei, nu ajutorarea celor în suferință de dragul lor înșile, atunci acțiunea de binefacere e utilă, dar nu laudabilă moral. Or, a acționa din rațiuni de PR înseamnă a-ți urmări, dincolo de imagine, propriile interese.

poate trasa liniile de demarcație dintre oportun și moral și să orienteze activitățile instituției pe calea *moralității*, nu a oportunismului. Nu mai trebuie spus că și Birourile de *E&C* pretind monopolul asupra eticii instituționale oferind, alături de birourile de RSC un bun exemplu al confuziei dintre Birourile etice și Comitetele etice.

*Programele de integritate* sunt o altă ramură a ME care au avut succes în Australia, Noua Zeelandă și țările nordice. E un alt stil decât cel american de a concepe managementul eticii. Se preferă ghidarea după valori, nu supunerea la reguli. Codurile etice sunt așadar preponderent aspiraționale și nu punitive. Accentul e pus pe dezvoltarea unei culturi instituționale a integrității și se mizează pe forța de constrângere a acesteia. Prioritară e responsabilizarea membrilor organizației prin acțiuni susținute de educație etică și prin exerciții de consensualizare. Acest alt model de management etic e consonant cu stilul diferit de management practicat în aceste țări: mai puțin proceduralizat și mai larg participativ. Unii consideră această manieră de a face managementul eticii o etapă necesară în *evoluția* acestuia în toate țările. Cred că e vorba mai degrabă de o particularitate culturală locală.

*Managementul părților interesate (stakeholders)* intersectează cu toate cele menționate mai sus, mai ales cu RSC, prin interesul pentru relațiile cu societatea și cu mediul. O mare parte a acestui domeniu e independent de etică, o altă parte e legată de problematica morală a responsabilității. La fel pentru *managementul riscului* și pentru *relațiile publice* (PR). Toți specialiștii în aceste domenii aleargă pentru a dobândi întâietate pe nou descoperitul teritoriu al managementului etic. Soluția cea mai interesantă mi se pare a fi însă o *judicioasă integrare* a tuturor acestor forme concurente într-un model integrat de ME, o unificare făcută, așadar, sub semnul *eticii*. Laturile non-etice ale acestor activități ar trebui redistribuite spre alte departamente. Asemenea proiecte unificatoriste au fost schițate deja și cred că ele indică direcția viitorului.

Se poate observa ușor că diferitele funcții ale Comitetelor presupun competențe diferite, uneori destul de sofisticate. Un bun consultant moral, de pildă, presupune anumite competențe, har și ani buni de pregătire. Evaluarea morală și modificarea codurilor presupun metode etice destul de proceduralizate. E greu de crezut că membrii unui comitet de etică (de regulă „colegi” care au și alte funcții) vor putea îndeplini toate aceste atribuții într-o manieră profesionistă. Dar nici nu le putem cere să-și schimbe profesiunea. Cel mai probabil ei vor trebui să angajeze specialiști sau grupuri de specialiști în consultanță morală, în pedagogia morală a personalului instituției, în formarea culturii instituționale și a imaginii instituției, în evaluarea etică etc.

În această viziune organizatorică, este limpede că aceste Comitete sau Consilii de etică nu se vor ocupa întotdeauna în mod *direct* de procesele curente de evaluare morală. Ele, la fel ca și parlamentele, guvernele, ONG-urile etc. pot desemna sau angaja un *grup de evaluare morală* pentru a estima acceptabilitatea morală a unei noi tehnologii, a introducerii unei noi reguli morale în Cod sau a rezolvării unui conflict moral. Aceasta este metoda cea mai comodă de a rezolva rapid și profesionist problema deciziei etice în legătură cu anumite cazuri noi, de o importanță deosebită. Ea necesită însă un buget pentru managementul etic, lucru inedit pentru cei mai mulți dintre noi.

Există și voci care contestă radical utilitatea comitetelor etice (din spitale, de pildă). Se spune, bunăoară, că acestea descurajează medicii în asumarea responsabilității în cazul unor decizii dificile ("Eticienii au spus că așa trebuie făcut, ce mai vreți de la mine"). Existența comitetelor etice i-ar descuraja pe medici și să citească literatură de etică medicală și deci să

gândească mai profund aspectele etice ale meseriei lor. S-a mai spus că membrii comitetelor de etică ar fi subordonați managementului organizației și nu ar mai servi interesele publicului într-o manieră independentă. Existența acestor comitete ar tinde, apoi, să uniformizeze soluțiile și să impună reguli universale; or, viața e complicată și nu poate fi uniformizată moral. Se consideră, în consecință, că funcția acestor comitete ar trebui să fie cel mult *educațională*, de instruire a personalului medical pentru a-l face să gândească mai nuanțat, mai sistematic și mai profund problemele vieții și morții (Frank Leavitt). Dacă asemenea obiecții rezistă sau nu, lăsăm cititorul să decidă.

În concluzie, la întrebarea de ce nu funcționează Comitetele etice am putea răspunde astfel:

- 1) Pentru că nu au fost integrate într-un sistem de management etic.
- 2) Pentru că sunt deseori confundate cu *Birourile de etică*.
- 3) Pentru că funcțiile Comitetelor sunt reduse la caricatură (rezolvarea litigiilor) – deci întrebarea devine: ce să mai funcționeze?
- 4) Pentru că ignorarea “experților etici” și incompetența etică a membrilor Comitetelor comparativ cu funcțiile pe care le au blochează activitatea acestora.
- 5) Pentru că există o luptă surdă pentru monopol între diferitele forme de ME.

Ce sarcini practice se desprind de aici ca priorități? În primul rând, găsirea unei soluții de integrare a fragmentelor de ME într-o structură coerentă și funcțională. În al doilea rând, crearea de sisteme de ME (“infrastructuri etice”) dacă vrem să depășim stadiul „mimării” și să demarăm efectiv instituționalizarea eticii. Și în al treilea rând demararea urgentă a unui program post-universitar de formare a unor “experți etici” potriviți unor domenii profesionale largi.