

Krytycyzm „na cenzurowanym” Saula Smilansky’ego „paradoks korzystnej emerytury”

„Bycie na cenzurowanym” oznacza bycie przedmiotem powszechnego zainteresowania, obserwacji i krytyki. Poddanie krytyce samej krytyki jest rodzajem metakrytyki wskazującym na to, że krytyka nie spełnia swojego zadania. Spełnia je wtedy, kiedy wytyka krytykowanemu błędy, które ten stara się poprawić, doskonaląc tym samym swoje działanie bądź siebie samego. Krytyka taka może mieć charakter wewnętrzny – wtedy jest samokrytyką, może też dokonywać się przy pomocy drugich – będzie wtedy krytyką zewnętrzną. Ta ostatnia może mieć charakter prywatny bądź zinstytucjonalizowany. Zinstytucjonalizowanymi formami krytyki są wszelkie komisje (bądź jednostki) powoływane w imieniu jakiejś instytucji w celu weryfikowania kompetencji osób zaangażowanych w pełnienie różnorodnych funkcji społecznych. Skoro ktoś pełni określoną funkcję natury społecznej, to wydaje się, że społeczność ma prawo wysuwać względem jego działalności określone żądania. Związane będą one z charakterem tejże funkcji. Czego innego oczekujemy od lekarza, policjanta czy nauczyciela akademickiego, w przypadku każdego z nich dysponujemy natomiast wypracowanymi standardami zawodowych kwalifikacji, których spełnienie traktujemy jako warunek *sine qua non* wykonywania zawodu. Standardy te nie stanowią zbioru sztywnych, jednorazowo ustalonych warunków. Zmieniają się nie tylko w miarę upływu czasu, lecz również stosownie do oczekiwań społeczności, a także – czy może przede wszystkim – możliwości i aspiracji osób poddawanych krytyce. Mówimy stąd o obniżonych i podwyższonych standardach. Renomowana klinika lub uczelnia wyższa stawiać będzie przed pracownikami znacznie wyższe wymagania niż powiatowy szpital w N. lub szkoła wyższa nastawiona jedynie na kształcenie zawodowe. Jakby nie było, troska o instytucję wyrażać się będzie w trosce o obowiązujące w niej standardy.

Standardy – zgodnie z ich rozumieniem – nie wskazują na górny pułap możliwości. Odnoszą się raczej do minimum, poniżej którego spełnianie danej funkcji będzie uznane za niemożliwe. Fakt zatem, że ktoś mieści się w standardach, nie wyklucza, że daną funkcję można spełniać o wiele lepiej. Spełnianie standardów jest jedynie punktem wyjścia w ocenie kompetencji. Wprawdzie ustalenie standardów jest nieodzowne do prowadzenia naboru do pracy lub na studia, ale instytucjom zależeć będzie na tym, żeby zatrudniać jak najwięcej osób wykraczających swoimi kompetencjami dalece ponad obowiązujący standard, a nie sytuujących się na minimalnym poziomie koniecznych kwalifikacji. Do tego właśnie nawiązuje tytułowy paradoks.

Paradoks „korzystnej emerytury” jest jednym z paradoksów omawianych przez Saula Smilansky’ego w książce *Ten Moral Paradoxes*, która ukazała się dwa lata temu nakładem wydawnictwa *Blackwell Publishing*¹. We wstępie do książki autor zaznacza, że paradoksy moralne nie

* Prof. dr hab. Barbara Chyrowicz, Katolicki Uniwersytet Lubelski Jana Pawła II, Lublin.

¹ S. Smilansky, *Ten Moral Paradoxes*, Oxford: Blackwell Publishing 2007. Pod wpływem książki Smilansky’ego R.M. Sainsbury dodaje nowy rozdział do trzeciego wydania swojej książki: *Paradoxes*, Cambridge: Cambridge University Press 2009. Ten rozdział to oczywiście *Moral Paradoxes*. W bieżącym roku ukazała

wykazują logicznej sprzeczności – w tym sensie nie podpadają pod definicję paradoksu właściwą dla logiki. Moralne paradoksy Smilansky nazywa egzystencjalnymi i uważa, że odzwierciedlają one absurdalność rzeczywistości, w której przyszło nam egzystować. Smilansky kończył studia w Oksfordzie, obecnie pracuje w Instytucie Filozofii Uniwersytetu w Hajfie (Izrael). Nie znaczy to, że dyskutowany przez niego „paradoks korzystnej emerytury” jest specyficzny jedynie dla znanych mu bliżej środowisk. Nie szczędzimy wszak słów krytyki pod adresem społeczno-kulturowego kontekstu, w jakim przyszło nam żyć i pracować, nazywając go często wprost absurdalnym. Prezentacja „paradoksu korzystnej emerytury” będzie tutaj okazją do pokazania, jaką rolę w procesie weryfikowania kompetencji pracowników pełni krytyka, w jaki sposób wpływa ona na podwyższenie standardów i zarazem próbą pokazania jednego z powodów, dla którego w polskim etosie krytyka nie spełnia swojej podstawowej roli.

Paradoksalność „korzystnej emerytury”

Pisząc o „korzystnej emeryturze”, Smilansky nie ma na myśli wieku osób, których miałyby ona obejmować, chodzi mu raczej o ich zawodowe kompetencje. Nie proponuje też, by „korzystna emerytura” była dla potencjalnych emerytów radykalnym końcem zawodowej aktywności – powinna być okazją do zmiany pracy. Kandydatami do przejścia na emeryturę są w tekście Smilansky’ego naukowiec, detektyw i lekarz, interesować nas będzie tylko naukowiec, choć warto zdawać sobie sprawę, że problem jest szerszy, tzn. nie ogranicza się do jednej tylko profesji². Zauważmy nadto, że wskazane przez Smilansky’ego zawody łączy ich „społeczna wrażliwość”, od kwalifikacji i zawodowego zaangażowania lekarza, policjanta i nauczyciela akademickiego zależy zdrowie, bezpieczeństwo i wykształcenie członków społeczności. Zrozumiałe są zatem wysokie wymagania stawiane osobom zatrudnianym odpowiednio w trzech reprezentowanych przez wymienionych pracowników sektorach. Prezentując poniżej paradoks „korzystnej emerytury”, łączyć będę refleksje Smilansky’ego z własnymi, zaznaczając wyraźnie, autorem których z cytowanych myśli jest Smilansky.

Interesujący nas naukowiec jest profesorem uniwersyteckim niczym specjalnym się niewyróżniającym, na liście stu specjalistów w danej dziedzinie zajmowałby osiemdziesiątą pozycję, czyli są jeszcze gorsi od niego. Mieści się w podstawowym standardzie wymagań, ale na przestrzeni ostatnich kilkunastu lat zawodowej aktywności czyni niewielkie tylko postępy i nie może się w swojej dyscyplinie pochwalić żadnymi znaczącymi osiągnięciami. Asystenci już dość dawno zorientowali się, że nie śledzi na bieżąco naukowej literatury, nie jest twórczy i od lat nie wzbogaca swoich wykładów o nowe przemyślenia. Nie wynika to jednak – jak charakteryzuje niezbyt wybitnego profesora Smilansky – z lenistwa, ale z przyczyn od profesora niezależnych. Profesor osiągnął już najprawdopodobniej szczyt swoich możliwości. Pracowitość nie zastąpi – niestety – braku naturalnych zdolności i naukowej pasji. Więcej z siebie „nie wykrzesze”, nawet gdyby usilnie się starał. Poziom, na jakim przekazuje wiedzę studentom, jest na tyle przyzwoity, że pozwala słuchaczom na uzyskanie podstawowej orientacji w wykładanym przed-

się też praca: G. Hayden, M. Picard, *This book does not exist. Adventures in the Paradoxical*, London: Continuum 2009.

² Smilansky, *Ten Moral Paradoxes*, s. 23-32.

miocie, nie jest natomiast w stanie ich twórczo zainspirować ani też prowadzić ambitnych projektów naukowych. Gdyby jedynym powodem stosunkowo niskiej jakości pracy naukowo-dydaktycznej profesora było lenistwo, zapewne nie mielibyśmy żadnych skrupułów moralnych, dziękując profesorowi za dalszą współpracę, ale profesor się stara – na ile potrafi. Nie zmienia to faktu, że może zostać zastąpiony przez innego, znacznie lepszego pracownika. Jeśli tylko – twierdzi Smilansky – spełnione są dodatkowe, „podstawowe warunki”, powinien odejść z pracy. Jakże to warunki?

- 1) Nie ma niedoboru potencjalnych kandydatów na ewentualnie opuszczone przez profesora stanowisko.
- 2) Nowi rekruci nie okażą się gorsi od pracowników posiadających już określony staż pracy.
- 3) Profesor po przejściu na emeryturę znajdzie bez trudu nową pracę, która nie spowoduje znaczącego obniżenia jego statusu ekonomicznego.
- 4) Nie zachodzą jakieś szczególne okoliczności, np. potencjalny, nowo zatrudniony pracownik nie ma szans na genialne osiągnięcia w innym miejscu pracy, a zwolniony profesor nie okaże się z kolei jeszcze bardziej „szkodliwy” na swoim nowym miejscu pracy, niż ma to miejsce obecnie.

Zważywszy na to, że pracownik naukowo-dydaktyczny pełni zawód – jak to już wyżej wspomnieliśmy – „społecznie wrażliwy”, zastanawiając się nad odesłaniem go na emeryturę należałoby mieć głównie na uwadze dobro tych, komu jego praca bezpośrednio służy, czyli dobro studentów. To rzecz chyba nie dość mocno przez Smilansky’ego podkreślana. Można się nadto zastanawiać, jak dalece społeczne pieniądze w formie ewentualnie realizowanych przez profesora grantów naukowych są w istocie marnowane, ponieważ nie jest ich w stanie optymalnie wykorzystać.

Na czym zatem, wzięwszy pod uwagę powyższe warunki, miałby polegać paradoks „korzystnej emerytury”? Na braku spójności między następującymi sądami:

- 1) Pracownik, który odebrał profesjonalne wykształcenie w swoim zawodzie, ciężko pracuje i przez swoją pracę przyczynia się w jakimś stopniu do dobra wspólnego, powinien kontynuować pracę.
- 2) Istnieje pokaźna grupa pracowników spełniających swoje zawodowe obowiązki i ciężko pracujących, w stosunku do których prawdziwe będzie twierdzenie, że każdy z nich winien zrezygnować ze swojej pracy.

Ów „każdy” to oczywiście ci wszyscy, którzy w rankingu jakości pracowników mieszczą się w ostatnich 20%. Smilansky zaprzecza, przedstawiając powyższy paradoks, jakoby preferował wiekową dyskryminację polegającą na prostej wymianie starszych na młodszych. Uważa, że element ten, tzn. wiek, może dodatkowo komplikować paradoks, ale go nie eliminuje. Logika argumentu przemawiającego za uznaniem, że przejście pracownika na emeryturę może się okazać korzystne, jest bowiem inna: mierny lekarz lub nauczyciel akademicki w średnim wieku powinni opuścić swoje stanowisko również wtedy, gdy mogą zostać zastąpieni przez pracowników wiekowo bliższych emeryturze od nich, ale zdolnych do znacznie lepszego wypełniania związanych z pracą obowiązków. Argument oparty jest zatem na porównywaniu jakości wykonywanej pracy, co nie zależy w sposób konieczny od czynnika wieku. W przypadku nauk humanistycznych, bazujących na erudycji, wiek może się okazać nawet czynnikiem sprzyjającym wzrostowi zawodowych kwalifikacji.

Czy paradoks „korzystnej emerytury” można rozwiązać? W tym celu należałoby podważyć słuszność jednego z powyższych sądów. Wydaje się, że powinien być to drugi z nich, ponieważ pierwszego podważyć nie sposób: wykwalifikowani pracownicy powinni pracować tak długo, jak pozwala im na to zdrowie i przepisy kodeksu pracy. Smilansky sugeruje możliwe sposoby podważenia drugiego z tworzących paradoks sądów, chociaż żadnego z nich dokładnie nie analizuje.

Samokrytyka i krytyka

Problem tkwi, jak się wydaje, w „powinności odejścia”. O powinności tej można mówić tylko przy założeniu, że w przypadku takiego zawodu jak nauczyciel akademicki „mierność” jest elementem dyskwalifikującym (podobnie będzie w przypadku lekarza). Wprawdzie lepszy mierny nauczyciel niż żaden, ale – zgodnie z „warunkami podstawowymi” wymienionymi przez Smilansky’ego – nie brak kandydatów na ewentualnie zwolnione miejsce. Smilansky zauważa, że gdyby przyjąć w rozwiązywaniu paradoksu kryteria właściwe dla utilitaryzmu czynów, nie mielibyśmy problemu z odesłaniem pracownika na emeryturę, decydowałoby o tym utilitarystyczne kryterium, zgodnie z którym słuszność działań wyznaczona jest przez maksymalizowanie społecznego dobra. Autor odżegnuje się jednak od czysto utilitarystycznego podejścia. Uważa, że wyznacznikiem decyzji o przejściu na emeryturę nie powinien być wzgląd na dobro wspólne, priorytet należy przyznać prawu każdego człowieka, a więc i niezbyt wybitnego profesora, do zachowania osobowej tożsamości. Pierwszorządne kierowanie się dobrem wspólnym – jak zakłada to utilitaryzm czynów – zmuszałoby profesora do rezygnacji z własnego punktu widzenia (własnych planów i projektów). Smilansky wolałby, żeby profesor sam zadecydował o odejściu, dokonując trafnej oceny własnych możliwości w perspektywie życiowych planów. Efekt byłby taki sam, jak w przypadku odwołania się do utilitarystycznych kryteriów, ale inny byłby „ośrodek decyzyjny”. Nawiasem mówiąc, problem adekwatnej oceny własnych możliwości nie dotyczy tylko profesorów, już sam dokonywany przez młodych ludzi wybór studiów niekoniecznie odpowiada predyspozycjom kandydatów; problem nie nowy, ale znacznie nasilił się na skutek lansowanej ostatnimi laty w Polsce powszechności wyższego wykształcenia.

Pisząc o zachowaniu osobowej tożsamości, Smilansky odwołuje się do opinii Bernarda Williamsa, zdaniem którego wartość osobowej tożsamości jest jednym z podstawowych argumentów przeciw utilitaryzmowi³. Działanie w celu optymalizowania społecznego dobra zmuszałoby człowieka do rezygnacji z własnych planów i projektów – takie działanie byłoby apersonalne, powodowałoby wyalienowanie podmiotu z jego własnych życiowych projektów i porzucenie własnych przekonań. Ostatecznie prowadziłyby do tego, że podejmujący działanie w małym stopniu albo wcale nie identyfikowałby się ze swoimi wyborami, co jest równoznaczne z naruszeniem jego tożsamości. Tożsamość zostaje zachowana tylko wtedy, kiedy podmiot działa zgodnie z własnymi przekonaniami, w analizowanym przypadku musiałoby to oznaczać, że mierny pracownik sam rezygnuje z zajmowanego stanowiska. Czy to nie zbyt wygórowane oczekiwanie?

³ B. Williams, *A Critique of Utilitarianism*, [w:] J.J.C. Smart, B. Williams, *Utilitarianism For and Against*, Cambridge: Cambridge University Press, s. 108-118. Argumentem tym posługują się również: D.O. Brink, *Moral Realism and the Foundation of Ethics*, Cambridge: Cambridge University Press 1989; S. Scheffler, *The Rejection of Consequentialism*, Oxford: Oxford University Press 1995.

Smilansky proponuje w tym miejscu przeprowadzenie eksperymentu, który nazywa egzystencjalnym. Polega on na zadaniu sobie tylko jednego pytania: *jak wyglądałaby sytuacja, gdybym tutaj nie pracował?* Jest zdania, że co najmniej połowa osób zrezygnowałaby z pracy, gdy odpowiedziała sobie na takie pytanie szczerze. Szczera odpowiedź nie rozwiązuje jednak problemu. Nawet będąc przekonanym, że znajduje się w „gorszej połowie”, mierny pracownik może rozglądając się dookoła i stwierdzić, że skoro inni nie rezygnują, choć reprezentują podobny do niego poziom zawodowych kwalifikacji, nie ma powodów, dla których miałby „dawać im przykład”. Znajduje tu zastosowanie proste rozumowanie: „może i nie jestem dobry, ale są jeszcze gorsi od mnie”. Samokrytyka, o którą dopomina się Smilansky, znajdzie już szybciej zastosowanie w profesjach, w których brak dostatecznych kwalifikacji powoduje natychmiastowe wymierne szkody. Jest nadzieja, że pracownik gastronomii zrezygnuje z pracy bez specjalnych nacisków, jeśli tylko okaże się, że restauracja „świeci pustkami”. Studenci natomiast zapewniają mniej bądź liczniej sale wykładowe, nie zdając sobie często sprawy, że przedstawianym im kwestiom daleko do przyzwoitego poziomu. Na to, by mogli zyskać krytyczny stosunek do sposobu i rodzaju przekazywanej im wiedzy, potrzeba czasu i możliwości skonfrontowania przekazywanej im wiedzy z innym „źródłem”. Zważywszy na wspomniany już wyżej „edukacyjny boom”, możliwość tego rodzaju weryfikacji jest znacznie ograniczona.

Jeśli samokrytyka nie zdaje egzaminu, pozostaje zewnętrzna krytyka. Smilansky zauważa, że większość ludzi ma tendencję do znacznie lepszego oceniania siebie, niż na to w rzeczywistości zasługują, stąd konieczna okazuje się zewnętrzna ocena. W przypadku pracowników nauko-wo-dydaktycznych funkcję zewnętrznych krytyków przejmują autorzy recenzji. W sytuacji, gdy do pracownika żadną miarą nie dochodzi fakt jego niskich kompetencji, powinni mu to uświadomić jego bliscy i dalsi współpracownicy. Często jednak nawet nie próbują. O nieuczciwych i usłużnych recenzentach napisano już wiele. Nie zamierzam tutaj analizować koniunkturalnych powodów powoływania recenzentów, interesuje mnie jeden z powodów, dla których, mimo iż od lat wiadomo, w jaki sposób pisana jest całkiem spora liczba recenzji, nie pojawiają się zdecydowane działania zmierzające do zmiany takiego stanu rzeczy.

Korzystność ujawniania niekorzystnych danych

Recenzje bywają fikcją również i z tego powodu, że ujawnianie niekorzystnych dla drugich informacji, w tym również demaskowanie niekompetencji, zdaje się mieć często w polskim etosie – zapewne po części na skutek historycznych zaszłości – wymiar bardziej pejoratywny niż sama niekompetencja jako taka. W sposób szczególny kiedy to ujawnianie dotyczy „swoich”. O uchybieniach współpracowników nie należy się „na zewnątrz” wypowiadać, ponieważ godzi to w dobre imię zatrudniającej nas instytucji, zgłoszenie wymagającego recenzenta odczytywane jest jako rodzaj „samobójczego gola”. „Swoi” to niekoniecznie współpracownicy z tego samego uniwersytetu, to również „znajomi z branży”, którym z różnych powodów nie chcielibyśmy się narażać (np. dlatego, że są potencjalnymi recenzentami pisanych pod naszym kierunkiem prac). W tym, że opinia taka może być słuszna, utwierdza mnie ogłoszony w ubiegłym miesiącu⁴ raport z wyników badań, których celem było poznanie opinii studentów o uczelniach, na których podjęli studia wyższe. Opinie studentów są zaskakująco pozytywne, stąd mam prawo przypuszczać, że

⁴ Artykuł piszę w listopadzie 2009 roku.

narzekający przecież ciągle na studia, nauczycieli akademickich i pracowników administracyjnych studenci nie byli w raporcie szczerzy – nie ujawnili swoich rzeczywistych opinii. Sądzę, że nie inaczej mogłoby być, gdyby badania przeprowadzić wśród pracowników naukowych, też nie-szczędzących krytycznych uwag pod adresem zatrudniających ich instytucji.

Okazuje się, że mamy poważny problem z określeniem zarówno tego, co w życiu społeczności (często dla jej dobra) powinno być ujawnione, jak i tego, co winno zostać ukryte; odgraniczeniem sfery prywatnej od sfery publicznej. Paradoksalność tej z kolei sytuacji polega na tym, że z jednej strony skala ujawniania w mediach prywatnych stron naszego życia przybiera czasem postać swoistego ekshibicjonizmu, z drugiej zaś ukrywane są informacje i opinie, które nie mają tylko indywidualnego wymiaru – mają znaczenie dla społeczności. Jeśli już pojawia się krytyka, nie jest konstruktywna, ponieważ kiedy nie idzie w parze z samokrytyką, odczytywana jest jako sposób prywatnego „odgrywania się” na osobie recenzowanego, a nie powód do zweryfikowania „naukowej działalności”. Student lub doktorant przyjmie jeszcze uwagi promotora, zdecydowanie gorzej z „profesorem”...

Amerykański filozof, Thomas Nagel, zmagający się z problemem ukrywania i ujawniania „społecznie wrażliwych” informacji w perspektywie przemian w społeczeństwie amerykańskim, przedstawia w jednym ze swoich artykułów⁵ taką oto sytuację, w której mógłby się zapewne swobodnie odnaleźć niejedyn z polskich pracowników naukowo-dydaktycznych wyższych uczelni. Sytuacja ma dwa warianty, nazwijmy je W¹ i W².

W¹: A i B spotykają się na przyjęciu. A opublikował właśnie niepochlebną recenzję ostatniej książki B, ale żaden z nich nie czyni do tego faktu aluzji. Rozmawiają o nieruchomościach, ostatnich podróżach lub sytuacji politycznej, którą obydwoje są zainteresowani. W rzeczywistości mają sobie do powiedzenia coś zupełnie innego. Rozważmy sytuację alternatywną:

W²: B: Ty podły nieudaczniku! Założę się, że nawet nie przeczytałeś mojej książki, a jeśli, to jesteś zbyt tępy, by zrozumieć to, co przeczytałeś. Twoja krytyczna opinia to wyraz zemsty i nienawiści.

A: Ty zarozumiały oszuście! Obchodzę się z Tobą w mojej recenzji „w rękawiczkach”; gdybym powiedział, co naprawdę myślę, książka nie zostałaby wydrukowana. Odrzucenie Twojej książki byłoby najlepszym, co można z nią zrobić.

Jakkolwiek krytyka bez samokrytyki nie osiągnie efektu w postaci korekty poglądów, poprawy naukowej rzetelności lub ostatecznie pogodzenia się z faktem, że możliwości nie odpowiadają – niestety – ambicjom i należałoby poszukać pracy bardziej odpowiadającej posiadanym predyspozycjom, to będzie miała niebagatelne znaczenie w wymiarze społecznym – istnieje szansa, że doprowadzi do wyeliminowania słabych pracowników, zakładając oczywiście troskę instytucji o zachowanie na tyle wysokich standardów, że zweryfikowanie czyichś umiejętności jako „miernych” pozwoli jej na klarowne zasady podziękowania komuś za pracę na dotychczas zajmowanym stanowisku.

Można by sądzić, że polegająca na ujawnianiu niekompetencji krytyka nie spełni swojej funkcji w odniesieniu do spraw, których są powszechnie znane, ponieważ jeśli są powszechnie znane, to również w jakimś stopniu akceptowane. Problem w tym, że kiedy nie ujawniamy

⁵ T. Nagel, *Concealment and Exposure*, „Philosophy and Public Affairs”, 27(1998), s. 3-30.

w sposób oficjalny skądinąd powszechnie znanych i na dodatek mających znaczenie dla społeczności informacji, nie tylko, że nie potwierdzamy w sposób instytucjonalny ich znaczenia (co jest niebagatelne, zważywszy na kształtowanie etosu i wyznaczanie standardów), znacznie gorsze jest to, że przestajemy uzależnioną od tych informacji sytuację kontrolować. Bez takiego „monitoringu” skazani jesteśmy na kolizje i paradoksy, tracimy bowiem podstawę do tego, by do pełnienia społecznie ważnych funkcji dopuścić jedynie tych, którzy spełniać je będą w sposób, który sprawi, że ich odejście na emeryturę uznawać będziemy za zdecydowanie niekorzystne.

Criticism in the spotlight. Saul Smilansky's paradox of the beneficial retirement

In many professions and pursuits (such as with medical doctors or academics), perhaps 50 percent of the people ought to consider leaving their positions, if they have integrity, because people better than they are likely to replace them. Smilansky proposes a test that would help people decide whether to leave their position. He calls the test the Existential Test: how would things be if I were not there? Smilansky thinks that at least half of people performing this test may reach the striking conclusion that they should retire. The Paradox of the Beneficial Retirements emerging from the contrast between the two following statements: 1) No moral problem arises as to whether a person who has acquired professional training at some personal effort, is productively employed in a socially useful task, and is working hard at it should continue working; 2) Each one among a large number of those positive, productive, hard-working people ought to leave her job.

Key words: retirement, criticism, self-criticism, standard, concealment, exposure