

BS/124/2012

**POLACY O NEPOTYZMIE
W ŻYCIU PUBLICZNYM**



Znak jakości przyznany CBOS przez Organizację Firm Badania Opinii i Rynku
11 stycznia 2012 roku

Fundacja Centrum Badania Opinii Społecznej
ul. Żurawia 4a, 00-503 Warszawa
e-mail: sekretariat@cbos.pl; info@cbos.pl
<http://www.cbos.pl>
(48 22) 629 35 69

Nepotyzm, czyli faworyzowanie członków rodziny przy rozdziale jakichś dóbr, dość trudno poddaje się jednoznacznym ocenom w praktyce życia społecznego. Postrzeganie konkretnych przypadków, w których może do niego dochodzić, niejednokrotnie zależy od interpretacji i punktu widzenia oceniającego. O tym, że jako społeczeństwo wciąż mamy problem z jednoznacznym definiowaniem i kwalifikowaniem tego typu zachowań, świadczyć może choćby charakter dyskursu publicznego, odradzającego się głównie przy okazji różnego rodzaju „afer”, i tak naprawdę brak wypracowanych standardów w tej dziedzinie. Niedawno okazją do pojawienia się tego tematu w dyskursie publicznym była tzw. afera kamerkowa, która ujawniła patologiczne relacje i zachowania, sprowadzające się do wykorzystywania stanowisk państwowych dla prywatnych celów i korzyści przez przedstawicieli jednej z rządzących partii.

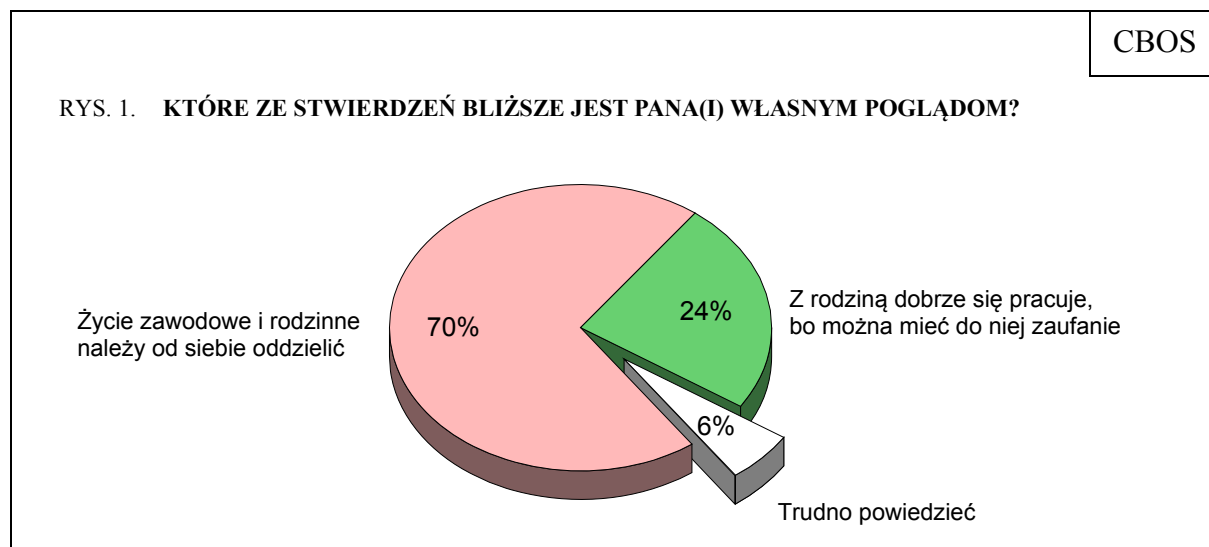
GRANICE SPOŁECZNEGO PRYZWOLENIA NA NEPOTYZM

Co to jest nepotyzm? Czy i jak Polacy postrzegają granice między naturalnym wspieraniem członków rodziny a nagannym popieraniem „swoich” w życiu społecznym i zawodowym? Badając rozmiary społecznego przyzwolenia na nepotyzm przedstawiliśmy ankietowanym pary przeciwstawnych stwierdzeń, prosząc o wybór tego, które jest bliższe ich poglądom¹. Wszystkie opisane w nich sytuacje są akceptowalne społecznie. Żadne ze stwierdzeń nie opisuje zachowań jednoznacznie nagannych ani bezprawnych, niemniej jednak akceptacja niektórych z nich może znamionować istnienie warunków sprzyjających rozwojowi nepotyzmu.

Najbardziej ogólnym wskaźnikiem, jaki zastosowaliśmy w celu określenia potencjalnej akceptowalności zachowań nepotycznych, jest stosunek Polaków do pracy z rodziną. Respondentom przedstawiliśmy do rozstrzygnięcia kwestię: czy lepiej jest pracować z osobami należącymi do rodziny czy też należy raczej starać się oddzielać życie zawodowe od rodzinnego.

¹ Badanie „Aktualne problemy i wydarzenia” (267) przeprowadzono w dniach 14 – 22 sierpnia 2012 roku na liczącej 1011 osób reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski.

Zdecydowana większość Polaków opowiada się za rozdzieleniem tych dwóch sfer życia. Ponad dwie trzecie ankietowanych (70%) przychyliła się do stwierdzenia, że życie zawodowe i rodzinne należy od siebie oddzielać, tylko niespełna jedna czwarta (24%) zgadza się z opinią, że z rodziną lepiej się pracuje.



Porównując obecne odpowiedzi ankietowanych z ich deklaracjami sprzed trzech lat można stwierdzić, że w ostatnim czasie upowszechniło się przekonanie, iż w życiu społecznym należy dążyć do rozdzielenia obu tych sfer. Odsetek badanych, którzy za właściwe uznają oddzielanie sfery zawodowej od życia rodzinnego, wzrósł aż o 13 punktów.

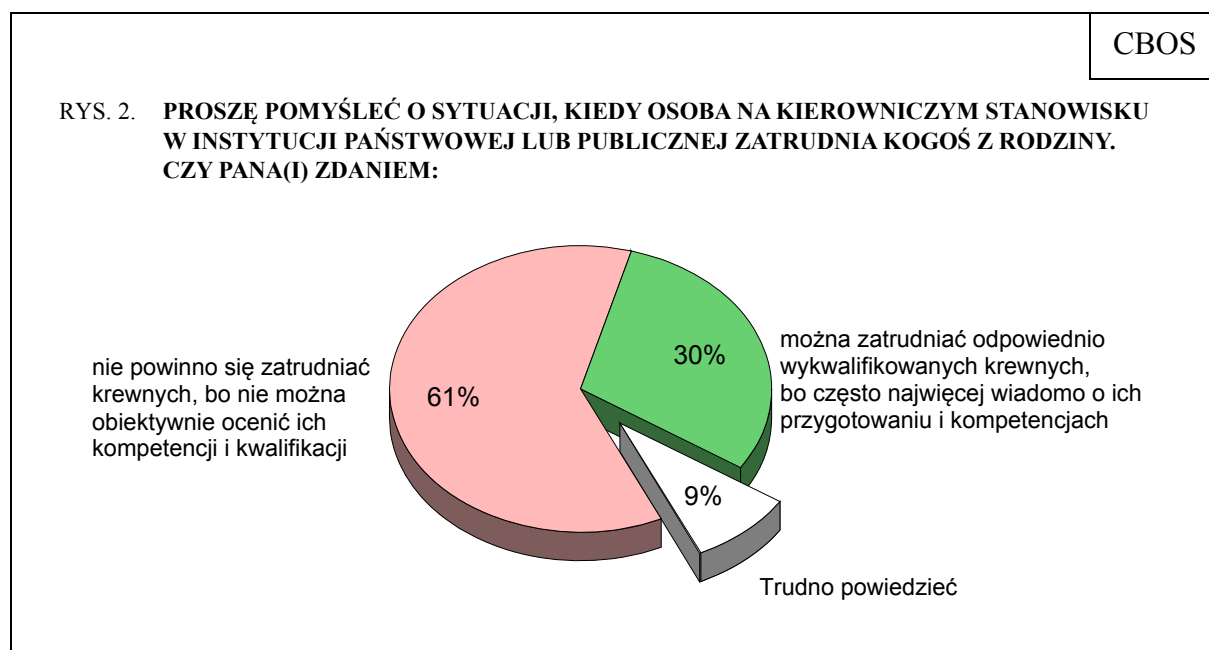
Tabela 1

Które ze stwierdzeń bliższe jest Pana(i) własnym poglądom?	Wskazania respondentów według terminów badań	
	IV 2009	VIII 2012
	w procentach	
Z rodziną dobrze się pracuje, bo można zaufanie do niej mieć	37	24
Życie zawodowe i rodzinne należy od siebie oddzielić	57	70
Trudno powiedzieć	6	6

Stosunek badanych do tej kwestii nie pozostaje bez związku z ich sytuacją zawodową i charakterem pracy. Ze stwierdzeniem akcentującym zalety pracy z członkami rodziny relatywnie najczęściej zgadzają się pracujący na własny rachunek oraz rolnicy, a więc osoby, które często zatrudniają bliskich we własnej firmie lub gospodarstwie rolnym (odpowiednio: 42% i 40%). W grupie pracowników najemnych odsetek takich wskazań jest znacznie niższy,

a przekonanie o potrzebie rozgraniczania sfery zawodowej i życia rodzinnego bardziej powszechne. Aprobacie tej zasady dość wyraźnie sprzyja także wyższy poziom wykształcenia oraz zamieszkiwanie w największych aglomeracjach. Z kolei model, w którym relacje zawodowe i rodzinne się przeplatają, nieco częściej niż przeciętnie – poza rolnikami oraz osobami prowadzącymi własną działalność gospodarczą – akceptują najstarsi badani, respondenci z wykształceniem podstawowym, mieszkańcy wsi, a także osoby religijne – uczestniczące w praktykach religijnych kilka razy w tygodniu lub nie rzadziej niż raz na tydzień – oraz badani deklarujący prawicowe przekonania polityczne.

Silniejszym kryterium określającym ewentualną podatność na nepotyzm jest kwestia dopuszczalności zatrudniania członków rodziny przez osoby zajmujące kierownicze stanowiska w instytucjach państwowych lub publicznych.



Większość ankietowanych (61%) uważa, że nie powinno się zatrudniać krewnych, ponieważ w przypadku takich osób niemożliwa jest obiektywna ocena ich kompetencji i pracy. Sporo zwolenników (30%) ma jednak pogląd, że krewnym można dać pracę, gdyż rodzina często najwięcej wie o ich przygotowaniu i kompetencjach. Opinie takie wyrażane są obecnie wyraźnie rzadziej niż jeszcze trzy lata temu. Wówczas tego rodzaju argumentację zasadności zatrudniania członków własnej rodziny uznawało 36% badanych.

Tabela 2

Proszę pomyśleć o sytuacji, kiedy osoba na kierowniczym stanowisku w instytucji państwowej lub publicznej zatrudnia kogoś z rodziny. Czy Pana(i) zdaniem:	Wskazania respondentów według terminów badań	
	IV 2009	VIII 2012
	w procentach	
– można zatrudniać odpowiednio wykwalifikowanych krewnych, bo często najwięcej wiadomo o ich przygotowaniu i kompetencjach	36	30
– nie powinno się zatrudniać krewnych, bo nie można obiektywnie ocenić ich kompetencji i kwalifikacji	56	61
Trudno powiedzieć	8	9

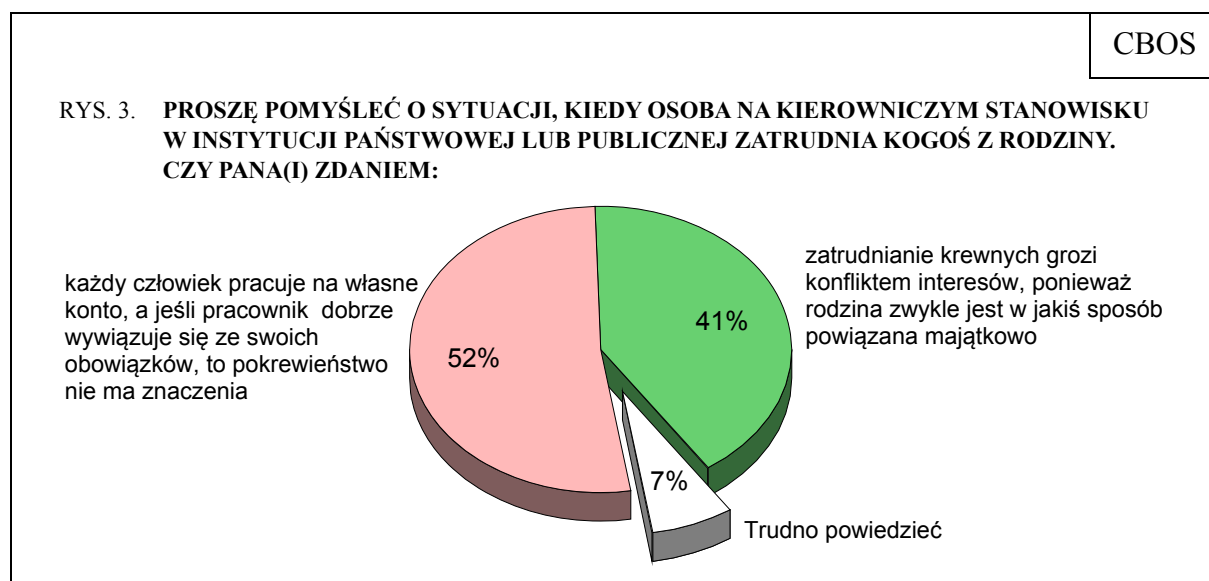
Pogląd, że można zatrudniać krewnych, ponieważ w tym przypadku wiedza o ich kompetencjach i przygotowaniu jest najpełniejsza, zdecydowanie najczęściej podzielają najmłodsi badani (od 18 do 24 roku życia – 43%), w tym zwłaszcza uczniowie i studenci (48%), którzy jako jedyni częściej reprezentują ten pogląd, niż akceptują przeciwny. Największe poparcie dla zatrudniania krewnych wyraża zatem ta grupa, dla której wejście na rynek pracy stanowi obecnie największy problem, a sama praca może być dobrem reglamentowanym i szczególnie cennym. Jednocześnie, jak wiadomo z innych badań, najpewniejszym sposobem zdobycia pracy są – zdaniem Polaków – posiadane znajomości i koneksje.

Poza młodymi ludźmi wyraźnie częściej zatrudnianie krewnych aprobują robotnicy niewykwalifikowani (40%), a w dalszej kolejności – przedstawiciele kadry kierowniczej i specjaliści z wyższym wykształceniem (36%) oraz osoby prowadzące własną działalność gospodarczą (35%). Co warto podkreślić, większemu zrozumieniu i akceptacji zatrudniania członków rodziny w instytucjach państwowych generalnie sprzyja wyższe wykształcenie oraz lepsza sytuacja materialna. Można sądzić, że i w tym przypadku praktyka społeczna bardziej niż normy moralne stanowi o tym, co uważa się za dopuszczalne.

Członkowie rodziny często są powiązani majątkowo. Dotyczy to nie tylko osób pozostających w relacjach wspólnoty majątkowej czy dziedziczenia, ale także w takich, które mogą przybierać formę nieformalnych zależności czy powiązań w postaci świadczonej pomocy finansowej lub wymiany usług. Zatrudnianie krewnych może zatem rodzić konflikt interesów.

Wśród badanych przeważa jednak pogląd, że każdy człowiek pracuje na własne konto i jeśli dobrze wywiązuje się ze swoich obowiązków, to zależności i powiązania rodzinne nie mają znaczenia. Opinię tę podziela nieco ponad połowa ankietowanych (52%), natomiast dwie piąte (41%) uważa, że zatrudnianie krewnych przez osoby zajmujące stanowiska

kierownicze w instytucjach państwowych lub publicznych może rodzić konflikt interesów, ze względu na istniejące zależności i powiązania finansowe.



Opinie w tej kwestii niewiele zmieniły się w ostatnich latach. W stosunku do roku 2009 tylko minimalnie przybyło badanych dostrzegających możliwość konfliktu interesów w sytuacji zatrudniania krewnych i nakładania się powiązań rodzinnych i zawodowych (wzrost wskazań o 3 punkty procentowe).

Tabela 3

Proszę pomyśleć o sytuacji, kiedy osoba na kierowniczym stanowisku w instytucji państwowej lub publicznej zatrudnia kogoś z rodziny. Czy Pana(i) zdaniem:	Wskazania respondentów według terminów badań	
	IV 2009	VIII 2012
	w procentach	
– zatrudnianie krewnych grozi konfliktem interesów, ponieważ rodzina zwykle jest w jakiś sposób powiązana majątkowo	38	41
– każdy człowiek pracuje na własne konto, a jeśli pracownik dobrze wywiązuje się ze swoich obowiązków, to pokrewieństwo nie ma znaczenia	54	52
Trudno powiedzieć	8	7

Możliwość konfliktu interesów w takich sytuacjach relatywnie najczęściej dostrzegają osoby prowadzące działalność gospodarczą, kadra kierownicza i samodzielni specjaliści oraz pracownicy administracyjno-biurowi. Z kolei o tym, że zatrudnianie krewnych nie grozi tego rodzaju nieprawidłowościami, relatywnie najczęściej przekonani są najmłodszy badani (mający od 18 do 24 lat), osoby z wykształceniem średnim, mieszkańcy małych miast (do 20 tys. ludności), a spośród grup społeczno-zawodowych – bezrobotni, uczniowie i studenci oraz

robotnicy, a więc ci, którzy ze względu na cechy położenia społeczno-demograficznego czy status zawodowy znajdują się w stosunkowo najmniej uprzywilejowanej sytuacji na rynku pracy.

Opinie ankietowanych w trzech powyższych aspektach pracy z członkami rodziny posłużyły do utworzenia syntetycznego wskaźnika skłonności do akceptacji nepotyzmu. Przyjmuje on wartości od 0 do 3, gdzie „0” oznacza brak aprobaty któregokolwiek ze stwierdzeń dopuszczających pracę i zatrudnianie krewnych, a maksymalna wartość „3” – aprobatę wyrażoną we wszystkich aspektach. Średnia wartość wskaźnika wynosi 1,06, a więc nieco mniej niż przed trzema laty (1,27).

Tabela 4. Skłonność do akceptacji nepotyzmu

		Średnia
		Ogółem
		1,06
Płeć	Mężczyźni	1,15
	Kobiety	0,97
Wiek	18-24 lata	1,25
	25-34	0,94
	35-44	1,01
	45-54	1,09
	55-64	1,09
	65 lat i więcej	1,03
Miejsce zamieszkania	Wieś	1,08
	Miasto do 20 tys.	1,11
	20-100 tys.	1,06
	101-500 tys.	1,07
	501 tys. i więcej mieszk.	0,87
Wykształcenie	Podstawowe	0,99
	Zasadnicze zawodowe	1,01
	Średnie	1,14
	Wyższe	1,04
Grupa społeczno-zawodowa, pracujący	Kadra kier., spec. z wyższym wyksz.	0,99
	Średni personel, technicy	1,00
	Pracownicy adm.-biurowi	0,86
	Pracownicy usług	0,95
	Robotnicy wykwalifikowani	1,07
	Robotnicy niewykwalifik.	1,23
	Rolnicy	1,04
	Pracujący na własny rach.	1,16
Bierni zawodowo	Renciści	1,00
	Emeryci	1,09
	Uczniowie i studenci	1,23
	Bezrobotni	1,27
	Gospodynie domowe i inni	0,88
Ocena własnych warunków materialnych	Złe	0,93
	Średnie	1,04
	Dobre	1,13

Nieco bardziej podatni na akceptację przejawów nepotyzmu okazują się mężczyźni niż kobiety, trochę częściej też są to osoby dobrze sytuowane i dobrze oceniające własne warunki materialne. Relatywnie największą skłonność do aprobaty nepotyzmu wykazują ludzie młodzi – od 18 do 24 roku życia, a spośród grup społeczno-zawodowych – bezrobotni, uczniowie i studenci oraz robotnicy niewykwalifikowani. Stosunkowo największe wyczulenie w tej materii prezentują natomiast mieszkańcy największych aglomeracji, pracownicy administracyjno-biurowi i osoby zatrudnione w sektorze usług. Generalnie różnice te są jednak niewielkie.

NEPOTYZM, KORUPCJA, NIEUCZCIWY LOBBING JAKO PATOLOGIE ŻYCIA PUBLICZNEGO

Interesowało nas, jak na tle innych patologii życia publicznego, ocenianych już jednoznacznie negatywnie, Polacy postrzegają zjawiska związane z nepotyzmem.

Według badanych nepotyzm należy do najbardziej powszechnych patologii naszego życia publicznego. Ponad cztery piąte ankietowanych (84%) uważa, że wśród urzędników państwowych i polityków częstym zjawiskiem jest obsadzanie krewnych lub znajomych na stanowiskach w urzędach, spółkach, bankach itp., a tylko 8% respondentów sądzi, że zjawisko to jest rzadkie. Ta patologia życia publicznego była najczęściej wskazywana także w poprzednich latach. Tego rodzaju nieprawidłowości Polacy dostrzegali przede wszystkim w latach 2000–2004. Obecnie liczba wskazań jest nieco niższa niż w rekordowym pod tym względem roku 2004 (92%), choć jednocześnie minimalnie wyższa niż w 2009 roku (82%).

Tabela 5

Mówiąc o wykorzystywaniu funkcji publicznych można mieć na myśli różne działania. Jak Pan(i) sądzi, czy wśród wysokich urzędników państwowych i polityków* częste czy rzadkie są takie zjawiska, jak:	Częste („bardzo częste” i „raczej częste” łącznie)								Rzadkie („raczej rzadkie” i „bardzo rzadkie” łącznie)								Trudno powiedzieć							
	IV '97	VII '99	VII '00	II '03	XII '03	V '04	IV '09	VIII '12	IV '97	VII '99	VII '00	II '03	XII '03	V '04	IV '09	VIII '12	IV '97	VII '99	VII '00	II '03	XII '03	V '04	IV '09	VIII '12
	w procentach																							
– obsadzanie krewnych, kolegów, znajomych na stanowiskach w urzędach, spółkach, bankach itp.	69	84	87	91	87 (51)	92 (63)	82 (31)	84 (39)	13	4	5	2	4	2	7	8	18	11	7	7	9	6	11	8
– załatwianie kontraktów, zamówień rządowych dla rodziny, kolegów, znajomych prowadzących firmy prywatne	78	73	78	81	81 (40)	87 (49)	75 (26)	79 (35)	9	10	10	6	6	4	11	10	13	17	12	13	13	9	14	11
– uleganie naciskom biznesu, firm, grup zawodowych lub społecznych przy załatwianiu kontraktów, zamówień rządowych w zamian za własne korzyści itp.	-	-	-	-	78 (37)	81 (44)	74 (23)	73 (26)	-	-	-	-	4	3	8	10	-	-	-	-	18	16	18	17
– branie łapówek za załatwienie sprawy	72	74	79	85	84 (38)	89 (52)	72 (24)	72 (28)	13	8	9	5	4	2	12	13	15	19	12	10	12	9	15	15
– wykorzystywanie pieniędzy publicznych na rzecz swojej partii	-	-	-	-	-	-	-	71 (27)	-	-	-	-	-	-	-	9	-	-	-	-	-	-	-	20
* Do roku 2000 pytaliśmy tylko o wysokich urzędników państwowych W nawiasach podano odsetki wskazań „bardzo częste”																								

Niemal równie często (79%) ankietowani konstatują nepotyzm w rozdysponowywaniu pieniędzy publicznych i załatwianiu kontraktów czy zamówień rządowych dla rodziny, kolegów lub znajomych prowadzących prywatne firmy. Ten sposób wykorzystywania stanowisk dla dobra rodziny lub znajomych również najczęściej dostrzegany był w 2004 roku (87%). Obecnie jest diagnozowany nieco rzadziej niż wówczas, ale zarazem częściej niż w poprzednim pomiarze – w 2009 roku (75%).

Niewiele rzadziej Polacy dostrzegają takie patologie, jak: nieuczciwy lobbying, czyli uleganie dla własnych korzyści naciskom i wpływom biznesu, firm, grup zawodowych czy społecznych (73% badanych uważa, że jest to częste), łapownictwo, czyli branie łapówek za załatwienie jakiejś sprawy (72%), wykorzystywanie pieniędzy publicznych na rzecz swojej partii (71%). Dwa pierwsze zjawiska również zauważane były najczęściej w rekordowym pod tym względem roku 2004. Obecnie zaś są wskazywane nieco rzadziej niż wówczas, ale równie często jak przed trzema laty.



Zdecydowana większość Polaków uważa, że z punktu widzenia jakości życia społecznego sfera prywatna i zawodowa to dwie odrębne dziedziny i należałoby dążyć do tego, by nie wpływały one na siebie. Większość też sądzi, że osoby na stanowiskach publicznych nie powinny zatrudniać krewnych, ponieważ nie są w stanie obiektywnie ocenić ich kompetencji i kwalifikacji. Jednak tylko dwie piąte badanych jest zdania, że zatrudnianie krewnych grozi konfliktem interesów, natomiast większość przychyliła się do opinii, że każdy człowiek pracuje na własne konto i w tym wymiarze jego powiązania rodzinne nie mają znaczenia. Znaczący wydaje się fakt, że relatywnie największą skłonność do akceptacji zachowań nepotycznych na rynku pracy wykazują obecnie ludzie młodzi – w wieku 18–24 lata. W tym wyróżniają się zwłaszcza uczniowie i studenci, którzy jako jedyni częściej uważają, że osoby na stanowiskach publicznych mogą zatrudniać krewnych, niż są zdania, że nie powinno się akceptować tego typu zachowań. Wydaje się, że z jednej strony kryzys, brak pracy, szczególnie dotyczący ludzi młodych, z drugiej zaś powszechność tego rodzaju zachowań w społeczeństwie każe ludziom młodym uznawać je za normalne i akceptowalne w życiu społecznym.

W ciągu ostatnich trzech lat krytyczne opinie Polaków na temat zachowań nepotycznych nieco się nasiliły. W porównaniu z rokiem 2009 zaostrzyły się poglądy dotyczące zatrudniania członków rodziny w ogóle oraz zatrudniania rodziny przez osoby na stanowiskach publicznych. Natomiast niewiele zmieniły się opinie na temat konfliktu interesów w przypadku zatrudniania członków rodziny.

Polacy uważają, że zachowania nepotyczne są w życiu publicznym bardzo częste. Najczęściej diagnozowane jest obsadzanie krewnych lub znajomych na stanowiskach w urzędach, spółkach czy bankach oraz nepotyzm w rozdysponowywaniu pieniędzy publicznych i załatwianiu kontraktów czy zamówień rządowych dla rodziny, kolegów lub znajomych prowadzących prywatne firmy. W porównaniu z pomiarem z 2009 roku w ocenie społecznej zasięg nepotyzmu w Polsce nieco wzrósł. Z dłuższej perspektywy czasowej diagnozy krytyczne nie są jednak tak jednoznaczne jak w 2004 roku – rekordowym pod względem powszechności konstatacji zjawiska nepotyzmu w Polsce.

Opracowała
Agnieszka CYBULSKA