

Uniwersytet Warszawski
Wydział Zarządzania

Katarzyna Młotkowska-Nowak
Nr albumu: 11676

Powiązania rodzinne w administracji
publicznej.
Etnografia organizacji rządowej.

Praca: magisterska na kierunku Zarządzanie i Marketing
w zakresie zarządzania i marketingu

Praca wykonana pod kierunkiem
Prof. dr hab. Moniki Kostery
Katedra Teorii Organizacji i Zarządzania

Warszawa, kwiecień 2007 r.

Oświadczenie kierującego pracą

Oświadczam, że niniejsza praca została przygotowana pod moim kierunkiem i stwierdzam, że spełnia ona warunki do przedstawienia jej w postępowaniu o nadanie tytułu zawodowego.

Data

Podpis kierującego pracą

1 Oświadczenie autora (autorów) pracy

Świadom odpowiedzialności prawnej oświadczam, że niniejsza praca dyplomowa została napisana przez mnie samodzielnie i nie zawiera treści uzyskanych w sposób niezgodny z obowiązującymi przepisami.

Oświadczam również, że przedstawiona praca nie była wcześniej przedmiotem procedur związanych z uzyskaniem tytułu zawodowego w wyższej uczelni.

Oświadczam ponadto, że niniejsza wersja pracy jest identyczna z załączoną wersją elektroniczną.

Data

Podpis autora (autorów) pracy

Streszczenie

Przedmiotem rozważań niniejszej pracy jest analiza kultury organizacyjnej jednostki administracji publicznej. Badania przeprowadzałam za pomocą metody etnograficznej zakorzenionej w perspektywie interpretatywnej teorii organizacji.

Obiektem moich badań zostało jedno z warszawskich ministerstw.

Celem prowadzonych badań były powiązania rodzinne występujące w administracji publicznej, ich nasilenie oraz wpływ, jaki wywierają one na kulturę organizacyjną. Chciałam poznać opinie otoczenia, czyli samych urzędników na to zjawisko, zbadać relacje zachodzące między takimi pracownikami ich bezpośrednimi współpracownikami i przełożonymi. Główną uwagę poświęciłam małżeństwom pracującym w tej jednostce.

W ciągu półtora roku przeprowadziłam szesnaście wywiadów, które nagrałam na dyktafon za wcześniejszą zgodą moich rozmówców oraz przeprowadziłam wiele rozmów z osobami zatrudnionymi w tym ministerstwie. Prowadziłam obserwacje typu shadowing, czyli bycie cieniem oraz dziennik badacza.

Słowa kluczowe

Wywiad antropologiczny, rozmówcy, kultura organizacyjna, ministerstwo, badania, praca.

Dziedzina pracy

04000 Biznes i zarządzanie Business Studies, Management Science

DZIĘKUJĘ

Profesor Monice Kosterze za możliwość przeżycia czegoś nowego i niezapomnianego podczas mojej wędrówki po ścieżkach antropologii kulturowej. Za motywacje do działania, pomoc, otwartość i inspiracje.

Grupie seminaryjnej za spotkania, dyskusje, relacje z terenu i cenne wskazówki.

Mojemu mężowi, pierwszemu nieformalnemu recenzentowi niniejszej pracy, za cierpliwość, wyrozumiałość, konstruktywną krytykę i ciekawe sugestie.

Mojej koleżance Magdalenie za doping do działania, wsparcie i wiarę w to, że sobie poradzę.

Moim rozmówcom za poświęcony czas, przychylność i dostarczenie materiałów, bez których praca ta nie mogłaby powstać.

Katarzyna

SPIS TREŚCI

1. WSTĘP.....	6
1.1. TŁO.....	6
1.2. SFORMUŁOWANIE PROBLEMU.....	7
1.3. STRUKTURA PRACY.....	7
1.4. METODA BADAWCZA.....	8
2. CZĘŚĆ TEORETYCZNA.....	17
2.1. ADMINISTRACJA PUBLICZNA.....	17
2.2. KULTURA ORGANIZACYJNA.....	21
3. EMPIRIA.....	25
3.1. ORGANIZM CZYLI URZĄD.....	25
3.2. KRÓTKA CHARAKTERYSTYKA.....	27
3.2.1. „ORGANIZM” A RODZINA KIEDYŚ I DZIŚ.....	27
3.2.2. RODZINA NA CELOWNIKU ?.....	33
3.2.3. JAK CIĘ WIDZĄ TAK CIĘ LICZĄ 1+1=1.....	40
3.2.4. PRACA A ŻYCIE RODZINNE.....	43
3.2.5. „SPOTKANIA RODZINNE” PODCZAS DNIA PRACY.....	48
3.2.6. ATMOSFERA W ORGANIZACJI.....	52
3.2.7. Z RODZINĄ ŁATWIEJ ?.....	61
3.2.8. ZMIANA MIEJSCA PRACY WYBÓR CZY KONIECZNOŚĆ.....	64
4. KONKLUZJE.....	70
4.1. NEPOTYZM NADURZYCIE CZY POTRZEBA.....	70
4.2. HIERARCHIA POTRZEB.....	78
BIBLIOGRAFIA.....	81

1. WSTĘP

1.1 TŁO

Organizacja, którą badałam istnieje od kilkunastu lat, co pewien czas zmieniała się jej nazwa i struktura organizacyjna, lecz pracownicy pozostawali w większości ci sami. Jeśli więc zakładamy, że to głównie ludzie tworzą organizacje możemy przyjąć, że ta badana przeze mnie jest organizacją w pełni „dojrzałą”. Badania rozpoczęłam w listopadzie 2004 roku w tym czasie jednostka ta zajmowała się głównie badaniami naukowymi i koordynacją działań związanych z programem informatyzacji Polski. Od połowy 2006 roku kieruje działami administracji rządowej „nauka” i „szkolnictwo wyższe”, a także jest dysponentem budżetu na badania naukowe finansowane przez państwo.

Dlaczego zainteresowałam się właśnie powiązaniem rodzinnymi występującymi między pracownikami? Problem nepotyzmu jest obecnie bardzo aktualnym tematem, pojawia się w mediach i budzi ogólne zainteresowanie społeczeństwa. Chciałam się przekonać czy jest on naprawdę obecny w polskiej administracji.

Nepotyzm (z łacińskiego nepos - *bratanek*), pierwotnie system uprzywilejowania swoich krewnych przez papieży. W znaczeniu potocznym faworyzowanie krewnych (bliskich przyjaciół) przy rozdziale stanowisk i godności.

Pomysł na temat pracy pojawił się trochę przez przypadek. Pewnego dnia byłam świadkiem rozmowy, która toczyła się między dwiema kobietami. Jedna z nich opowiadała o małżeństwie pracującym w jej firmie. Zaczęłam się zastanawiać czy ja chciałabym pracować w jednej firmie z moim mężem? Raczej nie, bo chyba każdy potrzebuje trochę własnej przestrzeni. Bycie razem przez 24 godziny na dobę to chyba nie jest dobry pomysł, ale czy na pewno? Czy rzeczywiście w budżecie tak wiele stanowisk zajmowanych jest przez osoby spokrewnione ze sobą? W mojej głowie pojawiały się wciąż nowe pytania związane z tym tematem i pomyślałam, że może warto to zbadać i opisać. I tak powstał pomysł.

1.2 SFORMUŁOWANIE PROBLEMU

Przedmiotem niniejszej pracy jest analiza kultury organizacyjnej jednostki administracji publicznej, powiązania rodzinne występujące między niektórymi jej pracownikami, ich wzajemne relacje, relacje między nimi, otoczeniem, przełożonymi, współpracownikami. Wpływ, jaki wywierają one na kulturę organizacyjną.

Ciekawiło mnie jak i czy w ogóle powiązania rodzinne wpływają na pracę, czy wzbudzają zainteresowanie, zmieniają relacje między ludźmi, czy małżeństwa pracujące w tej samej jednostce napotykają na jakieś problemy ze strony przełożonych czy współpracowników, czy atmosfera w firmie sprzyja zawieraniu związków partnerskich, jaki jest wpływ takiej pracy na rozwój kariery zawodowej, życie rodzinne, itp.

Problemem badawczym przyjętym w pracy jest rozbieżność między ideą praworządności służby publicznej a silną kulturą organizacyjną, jednym z przejawów której są bliskie związki między pracownikami, w tym zatrudnienie małżeństw w tym samym miejscu pracy.

1.3 STRUKTURA PRACY

Przedstawiona praca ma formę etnografii organizacji.

Etnografia jest więc skoncentrowana na opisie jakiejś „jednostki” analizy (unit), tj. na własnościach np. osób, grup, społeczności lokalnych, organizacji osób, statusów, narodów itp. (Konecki, 2000, s. 122, za Glaser, 1978, s. 109)

Pracę podzieliłam na cztery części główne. W pierwszej z nich, **wstęp** starałam się nakreślić tło prowadzonych badań. Przedstawiłam problem badawczy, strukturę pracy oraz opisałam zastosowane metody badawcze. W rozdziale drugim, **część teoretyczna** przybliżyłam termin administracji publicznej oraz kultury organizacyjnej. Rozdział trzeci **empiria** poświęciłam wybranej przeze mnie metaforze, nakreśliłam krótką charakterystykę badanej organizacji, a także zdałam relacje z przeprowadzonych badań terenowych, poświęconych między innymi powiązaniom rodzinnym występującym w administracji publicznej. **Konkluzje** to ostatni rozdział prezentowanej pracy, podsumowuje on zebrany materiał badawczy, przedstawia moje spostrzeżenia i przemyślenia.

1.4 METODA BADAWCZA

Badania rozpoczęłam w listopadzie 2004 roku. Na początku chciałam poznać teren i osoby, z którymi miałam przeprowadzić wywiady. Były rozmowy, których początkowo nie nagrywałam na dyktafon, obserwacja otoczenia. Okazało się, że przeprowadzenie wywiadu to nie taka prosta sprawa szczególnie dla kogoś, kto nigdy wcześniej tego nie robił.

Pojawiły się pierwsze problemy: jakie pytania przygotować, o co tak naprawdę mi chodzi, co chcę osiągnąć itp. Najtrudniej było zacząć. Nie wiedziałam tak naprawdę jak się do tego przygotować. Oczywiście bardzo pomogły mi w tym nasze seminaryjne spotkania. Relacje kolegów z grupy seminaryjnej, którzy opowiadali o swoich doświadczeniach w terenie, problemach, z jakimi się spotkali i błędach, jakich nie udało się im uniknąć. Rady i uwagi Pani profesor Kostery, naszej promotorki były bardzo pomocne i zachęcały do zbierania materiałów i prowadzenia badań terenowych. Zanim w ogóle doszło do zrobienia mojego pierwszego wywiadu musiałam przejść długą drogę.

Pierwsze kroki skierowałam oczywiście do kierownictwa urzędu, aby uzyskać zgodę na prowadzenie badań. Sekretariat dyrektora składał się z trzech pomieszczeń. Po wejściu przywitała mnie uśmiechnięta sekretarka, która zajmowała środkowe pomieszczenie, na wprost drzwi znajdowało się jej biurko z komputerem, po lewej stronie szafa i półka z kwiatami, za sobą miała duże okno, na którego parapecie również stały kwiaty. Całość sprawiała wrażenie przytulności i prawie domowej atmosfery. Po obu stronach sekretariatu znajdowały się wejścia do gabinetu dyrektora (po lewej) i gabinetu jego zastępcy (po prawej). Wcześniej dzwoniłam i umówiłam się na spotkanie z dyrektorem. Po wejściu przedstawiłam się i zostałam wprowadzona do jego gabinetu. Zaproponowano mi coś do picia. Gabinet dyrektora był większy od pomieszczenia zajmowanego przez sekretarkę, bardziej oficjalny. Na środku stało duże biurko z komputerem, połączone ze stołem i kilka krzeseł. Ściana po lewej stronie zajęta była przez regał z książkami o tematyce ekonomicznej. Po prawej znajdowało się okno. Panował porządek i nie było żadnych zbędnych rzeczy. Jedyne akcent prywatności stanowiła fotografia dziecka, która stała obok monitora komputera. Jak się potem okazało była to podobizna wnuczki dyrektora.

Pan dyrektor okazał się osobą bardzo życzliwą i pomocną. Temat mojej pracy bardzo go zaciekał i sam chciał się przekonać, co wyniknie z moich badań. Dostałam „namiary” na pracujące tam małżeństwa oraz dostęp do pokoju, w którym mogłam przeprowadzać

wywiady. Do pierwszej osoby zostałam zaprowadzona przez sekretarkę, potem miałam być kierowana do dalszych rozmówców przez kolejnych z nich.

Miałam, więc otwartą drogę, ale musiałam jeszcze przekonać moich rozmówców do wyrażenia zgody na udzielenie mi wywiadów i znoszenie mojej obecności.

Wpadłam na pomysł, aby wywiady przeprowadzać w pierwszej kolejności z kobietami (żonami), wydawało mi się, że łatwiej mi będzie z nimi rozmawiać i nie będę się przy nich czuła tak bardzo skrepowana. Na szczęście prawie wszystkie zgodziły się mi pomóc, a nawet miały przekonać do zgody swoich mężów.

Po mniej więcej tygodniu od pierwszej rozmowy pojawiałam się u moich rozmówczyń po raz kolejny, aby dowiedzieć się czy mogę liczyć na wywiady z obojgiem małżonków. Okazało się, że większość z nich się zgodziła. I tak rozpoczęła się moja praca w terenie.

Zaryzykowałam i na pierwsze spotkanie umówiłam się z obojgiem małżonków, lecz dostałam pierwszą nauczkę. Podczas obszernej wypowiedzi pierwszego z małżonków, drugi z nich tylko potwierdzał wcześniejsze wypowiedzi. Przy kolejnym takim spotkaniu sytuacja się powtórzyła i postanowiłam, że będę starała się rozmawiać z nimi oddzielnie.

Po każdym spotkaniu na bieżąco spisywałam wszystko w punktach, w dzienniku badacza, a po powrocie do domu starałam się rozbudować ze szczegółami całą sytuację i atmosferę wywiadu. Najbardziej pracowita okazała się jednak transkrypcja przeprowadzonych wywiadów. W początkowej fazie starałam się ją robić na bieżąco, ale niestety ilość materiału i brak czasu spowodowały, że odłożyłam to na koniec. Zastanawiałam się nawet nad pomocą kogoś, kto ma w tym większą wprawę, ale w końcu zrezygnowałam z tego pomysłu. Postanowiłam skupić się na robieniu dokładnych notatek w dzienniku badacza, aby potem podczas transkrypcji wprowadzić się w atmosferę danego wywiadu.

Wszystkie wywiady przeprowadziłam na terenie ministerstwa. Nie spotykałam się jednak wyłącznie w pokoju, który mi przydzielono. Przeważnie miejsce wybierała osoba, z którą miałam rozmawiać, często był to pokój, w którym pracowała. Jeden z najdłuższych wywiadów został przeprowadzony w bufecie ministerstwa.

Starałam się jak najczęściej odwiedzać moich rozmówców i obserwować ich codzienną pracę. Bliższe ich poznanie spowodowało, że chętniej ze mną rozmawiali, byli bardziej otwarci, ale wszystko jednak zależało od konkretnej osoby, jej charakteru, temperamentu czy specyfiki wykonywanej przez nią pracy.

Przeprowadzane przeze mnie wywiady miały formę wywiadu otwartego czyli niestandardyzowanego i nieustrukturalizowanego. Jest on najczęściej wykorzystywaną formą wywiadu antropologicznego. (Kostera, 2003)

Ważne jest, że jeśli rozmówca spontanicznie poruszy jakiś temat, nie planowany przez badacza, badacz powinien podchwycić go. Plany bywają przygotowane, lecz nie są traktowane dogmatycznie. Najciekawsze wątki mogą pojawić się – i pojawiają się – poza planami. (Kostera, 2003, s. 125)

Zgodnie z tymi założeniami starałam się postępować. Miałam przygotowany pewien zestaw pytań, ale podczas rozmowy starałam się dostosować swoje pytania do tematów poruszanych przez mojego rozmówcę. Na początku było to bardzo trudne, ale po pewnym czasie udawało mi się podążać zgodnie z tematem prowadzonej właśnie rozmowy. Moi rozmówcy spodziewali się, że wywiad będzie polegał na krótkich odpowiedziach, na zadawane przeze mnie pytania. Zauważyłam, że gdy przed wywiadem uprzedziłam, że nie będą to typowe pytania w stylu ankiety, tylko, że chodzi mi bardziej o „normalną” rozmowę, byli bardzo zdziwieni.

Nie mając wcześniejszych doświadczeń w tej dziedzinie, sama musiałam posiłkować się wiedzą zdobytą dzięki literaturze fachowej.

Przeprowadzając wywiad swobodny, ze względu na elastyczność jego reguł, mamy możliwość powrotu do oryginalnego znaczenia słowa „wywiad”, to jest do rozmowy, która łączy dwie strony, a nie tworzy przewagi interakcyjnej i społecznej jednej z nich. Ustanowienie bliższego kontaktu i wzajemnego zaufania, poczucie empatii u badacza pozwalają zdeformalizować sytuację wywiadu i uczynić ją mniej sztuczną, a bardziej zbliżoną do naturalnej sytuacji rozmowy. Rozmowy, która odbywa się w naturalnym kontekście potocznego życia i pracy osób objętych naszym badaniem. (Konecki, 2000, s.179)

Grupę moich rozmówców stanowiły nie tylko wymienione wcześniej małżeństwa, ale także ich współpracownicy, przełożeni. Udało mi się porozmawiać z aktualnym kadrowcem, ale także z kobietą, która była kadrową wcześniej, obecnie przebywającą na emeryturze.

Najciekawszym wywiadem był właśnie ten z byłą kadrową. Niestety przy „najpikantniejszych” informacjach zostałam zmuszona do wyłączenia dyktafonu.

Przeprowadziłam szesnaście wywiadów, które nagrałam na dyktafon. Wywiady trwały przeważnie 20 - 40 minut, ale zdarzały się również dłuższe. Każdy wywiad nagrywany był za zgodą rozmówcy.

Słyszac o problemach z nagrywaniem wywiadów od kolegów z seminarium zainwestowałam w dyktafon cyfrowy, z wymiennymi kartami pamięci. Był to naprawdę świetny pomysł. Po nagraniu wywiadu mogłam bez większych problemów przenieść pliki

dźwiękowe do komputera, a przy transkrypcji specjalny program ułatwiał przewijanie i zatrzymanie nagrania w odpowiednim momencie za pomocą klawiatury i myszki. Dzięki takiemu rozwiązaniu nie musiałam myśleć o zmianie kaset.

Podczas swojej podróży po ministerstwie prowadziłam obserwację bezpośrednią charakteryzującą się nie przyjmowaniem w organizacji ról wewnętrznych (Kostera, 2003). Udało mi się również być „cieniem” prowadząc obserwacje typu shadowing, Towarzystwałam wybranej osobie podczas jej codziennego dnia pracy. Obserwowałam jej otoczenie, wykonywaną przez nią pracę, sama stojąc jakby z boku.

...Badania etnograficzne przeprowadza się po to, by dowiedzieć się czegoś nowego i zrozumieć coś więcej. Do tego, by lepiej móc rozliczać się ze swoich pomysłów, działań i uczuć przed samym sobą, a także przed czytelnikami, bardzo przydaje się dziennik badacza. (Kostera, 2003, s. 55)

Ja również swoje obserwacje i przemyślenia zapisywałam w dzienniku badacza. Jedną z takich obserwacji codziennego dnia pracy tak opisałam :

Spotkanie z panią F odbyło się w sekretariacie jednego z departamentów, w którym jest zatrudniona jako sekretarka. Miejsce to wybrała ona, a było to głównie podyktowane tym, że nawał pracy uniemożliwia jej opuszczanie sekretariatu w czasie dnia pracy. Zaproponowałam abyśmy umówiły się na wywiad poza firmą, ale okazało się, że po pracy spieszy się do domu (mieszka poza Warszawą), bo musi zająć się dziećmi (ma dwóch kilkunastoletnich synów).

Sekretariat był małym przechodnim pomieszczeniem, z którego prowadziły wejścia do gabinetów zajmowanych przez dyrektorów departamentu. Na wprost drzwi znajdowało się okno, biurko i sprzęt komputerowy z boku stał regał z segregatorami, kilka kwiatów doniczkowych, obraz i lustro, wazon z kwiatami na parapecie okna.

Nasza rozmowa była dość chaotyczna ze względu na to, że co kilka minut dzwonił telefon, przychodzili interesanci, przynoszono pocztę, dyrektorzy wydawali nowe polecenia. W pewnej chwili pomyślałam, że może mogłabym zyskać więcej pełniąc rolę biernego obserwatora. Spytałam czy mogłabym towarzyszyć jej podczas normalnego dnia pracy. Pani F powiedziała, że sama nie może podjąć takiej decyzji i musi zapytać o zgodę jednego ze swoich dyrektorów. Otrzymałam zgodę i mogłam zobaczyć jak przebiega jej zwykły dzień pracy.

Dzień pracy urzędnika zaczyna się od godziny 8:15 a kończy o 16:15. Pani F swój dzień zaczyna od przyniesienia korespondencji z kancelarii. Potem musi ją wpisać do specjalnego rejestru i rozdzielić na korespondencję dla dyrektorów i poszczególnych pracowników

swojego departamentu. W między czasie robi kawę dla swoich dyrektorów i dla siebie, otrzymuje pierwsze polecenia i zadania do wykonania najczęściej są to telefony, które mają na celu skontaktować dyrektora z konkretną osobą. W sekretariacie panuje ciągły ruch przychodzą pracownicy, którzy muszą podpisać się na liście obecności. Przy okazji tej czynności odbierają swoją korespondencję.

Podczas dnia jest wiele telefonów z różnymi pytaniami na które często musi odpowiadać Pani F. Czas płynie tam bardzo szybko bo ciągle się coś dzieje. Mam wrażenie, że moja obecność nikogo nie dziwi, jestem traktowana jak jeden z petentów, który prawdopodobnie czeka na rozmowę z jednym z dyrektorów. W pewnym momencie jeden z dyrektorów wychodzi i żartuje, że mają nowego pracownika, atmosfera jest dość luźna, chociaż każdy poważnie podchodzi do wykonywanych przez siebie zadań. Gdy robi się trochę spokojniej Pani F mówi, że za dwadzieścia minut wychodzi na lekcję języka angielskiego. Odbywają się one dwa razy w tygodniu, podczas dnia pracy na terenie urzędu. Pani F zapisała się na kurs dla grupy początkującej i chodzi na niego już od trzech lat.

Kursy językowe są całkowicie finansowane przez urząd i rozpoczęły się, gdy stanowisko Dyrektora Generalnego zostało objęte przez nowego dyrektora, który kładzie duży nacisk na podnoszenie wykształcenia pracowników między innymi poprzez kontynuację studiów czy wspomniane wcześniej kursy językowe.

Pani F powiedziała, że jest zadowolona, że może brać udział w kursie, choć nie ukrywa, że dwie godziny przez które skraca się jej dzień pracy są potem trudne do nadrobienia. Dowiedziałam się też, że dzięki pomocy finansowej ze strony urzędu jej mąż mógł skończyć wieczorową szkołę średnią i potem studia licencjackie, po skończeniu których awansował na kierownika kancelarii. Spytałam dlaczego ona nie poszła na studia. Powiedziała, że dzieci były wtedy jeszcze zbyt małe i musiała poświęcać im więcej czasu, dlatego to właśnie mąż zaczął się kształcić.

Tak minął mi dzień poświęcony na obserwacji. Odniosłam wrażenie, że Pani F jest osobą lubianą zarówno przez współpracowników jak i swoich przełożonych. Po sprawności z jaką wykonywała swoje obowiązki mogę stwierdzić, że to osoba sumienna i kompetentna.

Wydała mi się osobą otwartą, bezpośrednią i szczerą, a także oddaną swojej rodzinie.¹

Odkąd pamiętam lubiłam obserwować ludzi, zastanawiać się, kim są, dokąd idą. Dlatego cały proces badawczy sprawił mi ogromną przyjemność.

¹ Cytaty z dziennika badacza pisane są kursywą i niezaznaczone wcięciem.

Zgodnie z tym, co pisze Kostera w Antropologii organizacji:

Etnograf bada organizacje nie tylko w kontakcie „na żywo”, rozmawiając z ludźmi i przebywając wśród nich. Równie cenna może być analiza tekstów, pochodzących z badanej społeczności, czy też jej dotyczących. (Kostera, 2003, s. 142)

Dlatego też jako materiał badawczy posłużyły mi również dokumenty wewnętrzne ministerstwa, takie jak schemat struktury organizacyjnej, regulamin pracy w ministerstwie, notatki służbowe czy poczta elektroniczna.

Dzięki życzliwości niektórych osób zatrudnionych w badanym przeze mnie ministerstwie mogłam poznać te dokumenty. Chciałabym je w tym miejscu nieco przybliżyć czytelnikowi.

Struktura organizacyjna departamentów ministerstwa stanowi jeden z załączników do regulaminu organizacyjnego. Zawiera podział na departamenty i podległe im wydziały. Regulamin dostaje każdy z dyrektorów poszczególnych departamentów i razem z załącznikami jest on „puszczany obiegiem” do wszystkich jego pracowników. Często pracownik na specjalnym druku, musi złożyć oświadczenie, że się z nim zapoznał i będzie go przestrzegał.

Regulamin pracy w ministerstwie jest ustalany przez dyrektora generalnego ministerstwa jako jedno z zarządzeń. Kierownicy poszczególnych komórek organizacyjnych ministerstwa podają go do wiadomości podległym im pracownikom. Każdy pracownik musi potwierdzić przyjęcie regulaminu do wiadomości poprzez złożenie odpowiedniego oświadczenia. Oświadczenia pracownicze trafiają do komórki kadrowej gdzie zostają dołączone do akt osobowych poszczególnych pracowników. Regulamin określa organizację i porządek pracy w ministerstwie oraz związane z tym prawa i obowiązki zarówno pracodawcy jak i pracownika.

Najważniejsze zagadnienia poruszane w regulaminie to podstawowe obowiązki pracodawcy, podstawowe obowiązki pracownika, czas pracy i warunki przebywania na terenie ministerstwa, obecność w pracy, usprawiedliwianie nieobecności i spóźnień, zwolnienia od pracy, urlopy, bezpieczeństwo i higiena pracy oraz ochrona przeciwpożarowa, ochrona pracowników związana z rodzicielstwem, wynagrodzenie za pracę, nagrody, odpowiedzialność dyscyplinarna i porządkowa pracowników.

Notatki służbowe mają bardzo oficjalną formę. Przeważnie pisane są na papierze firmowym to znaczy na górze znajduje się nazwa ministerstwa, godło państwowe. Wszystkie pisma wychodzące, w lewym górnym rogu mają podany swój numer identyfikacyjny na przykład: BM/KSO/240/20/05, na który składa się symbol departamentu, który jest

przeważnie łamany na wydział, łamany na numer, który go określa, łamany na numer oznaczający kolejność wychodzącego pisma, i łamany na dany rok kalendarzowy. Z reguły notatka kierowana jest do dyrektora generalnego, lub dyrektorów departamentu. Jeśli notatka to prośba o coś, na przykład prośba o zatrudnienie pracownika na umowę zlecenie. Dyrektor musi własnoręcznie wyrazić na niej swoją zgodę lub odmowę i potwierdzić ją własnoręcznym podpisem i pieczętą imienną.

Poczta elektroniczna to głównie różnego rodzaju zawiadomienia, wytyczne dyrektora generalnego, wewnętrzne pisma wydziałowe i oczywiście prywatna korespondencja pracowników, zawierająca często różne zabawne elementy, takie jak śmieszne zdjęcia czy dowcipy. Każdy z pracowników zdaje sobie sprawę z tego, że poczta jest sprawdzana przez administratora systemu i nie powinna zawierać elementów prywatnych, ale nikt tego nie przestrzega i póki nie zawiera ona żadnych materiałów „szkodliwych” nie jest to karane.

Kopalnią wiedzy o kulturze organizacyjnej okazały się również tablice ogłoszeń urzędu i nie chodzi mi tylko o treści które zawierały, ale o możliwość przysłuchania się rozmową, a właściwie komentarzom wypowiedzianym przez pracowników którzy czytali ogłoszenia.

Zawsze bezwzględnie chronimy naszych rozmówców i tzw. aktorów społecznych w terenie. Należy zapewnić im pełną anonimowość, a w razie potrzeby „kamuflować” ich tożsamość.

...Rozmówcom wymyśla się pseudonimy, albo koduje liczbami czy literami nie będącymi ich prawdziwymi inicjałami. Nawet jeśli rozmówca wyrazi zgodę na publikację swego nazwiska, badacz zachowuje jego/jej anonimowość.

(Koster, 2003, s. 65)

Zgodnie z metodą antropologiczną należy zapewnić rozmówcę o bezwzględnej ochronie jego tożsamości co wzbudzi jednocześnie jego większe zaufanie.

(Koster, 2003)

Moi rozmówcy pragnęli zostać anonimowi, dlatego też w tekście posłużyłam się literami. Osoby zajmujące się sprawami kadrowymi były łatwe do rozszyfrowania, dlatego nie ukryłam ich tożsamości.

Nie ujawniłam nazwy badanego przeze mnie ministerstwa, gdyż nie uzyskałam na to zgody jego dyrektora. Jest to zgodne z wymogiem metodologicznym.

Tożsamość organizacji również podlega ochronie i może być ujawniona wyłącznie wtedy, gdy jej oficjalny przedstawiciel (najczęściej zarząd) formalnie na to zgodzi się.

(Koster, 2003, s. 65)

Swoje wizyty i wywiady zakończyłam w momencie w którym zauważyłam, że nic nowego się w nich nie pojawia, że zaczynam jakby powracać do początku z którego wyszłam, gdy nastąpiło tak zwane nasycenie.

„Nasycenie oznacza, że nie ma już żadnych dodatkowych danych i socjolog może już opracowywać własności kategorii. Staje się on empirycznie przekonany, że kategoria jest nasycona, ponieważ widzi ciągle pojawianie się podobnych przykładów.
(Konecki, 2000, s. 31, za Glaser, Strauss, 1967, s. 61)

Gdy doszłam już do tego etapu mogłam zająć się „szukaniem“ kategorii. Był to chyba najtrudniejszy element tej pracy. Miałam ponad siedemdziesiąt stron samych przetranskrybowanych wywiadów, a także notatki z terenu, obserwacje zapisane w dzienniku badacza, analizę niektórych dokumentów występujących w badanej przeze mnie organizacji, a więc zbiór różnego rodzaju danych zgodnie z metodologią teorii ugruntowanej.

Różne rodzaje danych pozwalają analitykowi na osiągnięcie różnych punktów widzenia, które pozwalają lepiej zrozumieć i opracować kategorie oraz ich własności (można tę procedurę zaliczyć do tzw. triangulacji, a szczególnie dwóch jej rodzajów – triangulacji metodologicznej oraz triangulacji danych) . (Konecki, 2000, s. 32)

Musiałam to uporządkować i utworzyć kategorie. Zaczęłam jeszcze raz przesłuchiwać wszystkie wywiady i to po kilka razy. Czym lepiej znałam ich treść, tym łatwiej mi było wyodrębnić z nich główne kategorie, a do nich dobrać odpowiednie podkategorie i dopasować konkretne fragmenty wywiadów.

Poprzez porównanie danych zbieranych w trakcie badań badacz tworzy bardziej abstrakcyjne poziomy teoretycznych powiązań kategorii. Teoria jest więc budowana indukcyjnie, tj. w trakcie następujących po sobie stadiów analizy danych empirycznych..
(Konecki, 2000, s. 45, 46, za Glaser, 1978, s. 39)

Musiałam to wszystko zapisać w pewien uporządkowany sposób. Bardzo pomógł mi w tym proces kodowania, opisany przez Kosterę i Koneckiego.

Kodowanie ma tutaj na celu „wydobycie” z materiału jakościowego (zapisu z obserwacji, wywiadu swobodnego, ulotek reklamowych, artykułów gazetowych dotyczących wizerunku firm, itp.) kategorii i ich własności poprzez ukazanie wskaźników odnoszących się do sformułowanych konceptualizacji.
(Konecki, 2000 s. 48, za Glaser, 1978, s. 55)

Przyjęty przeze mnie sposób kodowania, nie był tak szczegółowy i rozbudowany jak go opisuje Konecki w swej książce: Studia z metodologii badań jakościowych. Nie numerowałam poszczególnych wiersz badanego tekstu. Wypisałam główne kategorie, a potem w poszczególnych wywiadach szukałam elementów, które by do nich pasowały.

Do kategorii głównej dopisywałam te fragmenty wywiadów. Kategorie główne zaczęły tworzyć mi poszczególne rozdziały niniejszej pracy.

Wyróżniamy dwa podstawowe typy kodowania: rzeczowe i teoretyczne. Kodowanie *rzeczowe* odnosi się do rzeczowego skonceptualizowania danego obszaru badań, czyli nadania nazw lub przypisywania pojęć zebranemu materiałowi empirycznemu opisującemu daną rzeczywistość. Natomiast kodowanie *teoretyczne* dotyczy konceptualizacji wzajemnych relacji między poszczególnymi kategoriami rzeczowymi, tj. budowania hipotez. (Konecki, 2000, s. 51)

2. CZĘŚĆ TEORETYCZNA

2.1 ADMINISTRACJA PUBLICZNA

Zaczynając moją wędrówkę po „świecie administracji” chciałabym wyjaśnić, co właściwie oznacza termin administracja publiczna i jakimi rządzi się prawami.

Jedną z definicji administracji publicznej w ujęciu przedmiotowo – podmiotowym tak ją opisuje:

Przez administrację publiczną rozumie się zespół działań, czynności i przedsięwzięć organizatorskich i wykonawczych, prowadzonych na rzecz realizacji interesu publicznego przez różne podmioty, organy i instytucje, na podstawie ustawy i w określonych prawem formach. (H. Izdebski, M. Kulesza, 2004, s.93)

W Polsce mamy dwuszczeblową organizację wewnętrzną ministerstw. Cele merytoryczne realizowane są przez departamenty, a zadania z zakresu obsługi ministerstwa wykonują biura. Departamenty i biura mogą dzielić się dodatkowo na wydziały. Obsługę ministra, komitetów, rad i zespołów wykonują sekretariaty. Razem z ministrem przychodzą i odchodzą jego doradcy polityczni pracujący w gabinetach politycznych ministrów. Nad poszczególnymi departamentami władzę sprawuje dyrektor generalny.

Badana przeze mnie jednostka administracji publicznej posiada kulturę organizacji biurokratycznej.

W warunkach demokracji zarządzanie biurokratyczne oznacza zarządzanie w ścisłym powiązaniu z prawem i budżetem. Natomiast dociekanie, co powinno się uczynić dla publicznego dobrobytu i jak powinny być wydawane fundusze publiczne już nie leży w gestii personelu administracji czy decyzji sędziów. Jest to zadanie zwierzchnika – narodu i jego przedstawicieli. Sądy zaś, różne gałęzie administracji armia oraz marynarka wykonują to, co nakazują im prawo i budżet. I nie one tworzą politykę, lecz zwierzchnik – naród. (Ludwig von Mises, 1998, s. 60)

Duży nacisk kładziony tu jest na legalność wykonywanych czynności, wzajemne współdziałanie poczucie odpowiedzialności i zgodności z zasadami prawa. Każdy pracownik ma przypisany zakres obowiązków, którego musi bezwzględnie przestrzegać. Zakres odpowiedzialności zależy w głównej mierze od zajmowanego stanowiska. Urząd wyznaczył sobie swoją misję i wizję, a zadaniem każdego pracownika jest podążać zgodnie z nią. Jest to organizacja o charakterze formalnym należąca do sektora publicznego.

W celu zapewnienia zawodowego, rzetelnego, bezstronnego i politycznie neutralnego wykonywania zadań państwa ustanawia się służbę cywilną oraz określa zasady dostępu do tej służby, zasady jej organizacji, funkcjonowania i rozwoju. (Art. 1. Ustawa z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej)

W rozdziale szóstym ustawy o służbie cywilnej, dotyczącym obowiązków członka korpusu służby cywilnej, znalazłam artykuł, który zabrania podległości służbowej między małżonkami oraz osobami spokrewnionymi.

W służbie cywilnej nie może powstać stosunek podległości służbowej między małżonkami oraz osobami pozostającymi ze sobą w stosunku pokrewieństwa do drugiego stopnia włącznie lub powinowactwa pierwszego stopnia oraz w stosunku przysposobienia, opieki lub kurateli. (Ustawa z dnia 18 grudnia 1998 r. o służbie cywilnej)

Przeprowadzając wywiady z byłą kadrową i jej następcą pytałam ich czy jest taki przepis i gdzie go mogę znaleźć. Odpowiadali, że jest, ale nie potrafili powiedzieć gdzie. Muszę powiedzieć, że bardzo mnie to zdziwiło, gdyż wydawało mi się, że właśnie nie, kto inny, ale osoby odpowiedzialne za sprawy rekrutacji i selekcji pracowników powinny umieć udzielić mi takich informacji.

Jest chyba zwyczajowy przepis, żeby nie rodziło, nie budziło to wątpliwości, żeby nie było zależności służbowej, a poza tym nie ma żadnych przepisów. (Kadrowa)²

No zwracano uwagę, żeby rodziny nie pracowały razem w jednym departamencie i nie było jakiś tam zależności, podległości. (Kadrowa)

Bardzo pomocny starał się być kadrowiec, który w trakcie wywiadu dzwonił do swoich znajomych, aby ustalić gdzie znajduje się ten przepis o podległości.

Nie może być na pewno (zaczyna rozmawiać przez telefon: Cześć, w czym są zawarte przepisy, że nie może być. W kodeksie pracy?, że nie może być mąż nad żoną, albo żona nad mężem służbowo? W kodeksie pracy prawda? (słucha chwile swojego telefonicznego rozmówcy), W jakiej ustawie? Nie, nie mnie chodzi, że ten, to chyba w kodeksie jest, że nie może być mąż przełożonym swojej żony czy w ogóle w rodzinie (słucha) nie to jest ogólne jakieś. Dobra będę szukał. Pozdrawiam. Ustale to pani, że jest zakaz. W ogóle to dotyczy nie tylko małżeństw, ale rodziny. A już w ogóle nie może być mówię, ustawę pani znajdę, nie może być zależności. (Kadrowiec)

² Wszystkie cytaty z wywiadów pisane są kursywą i zaznaczone wcięciem.

Jeszcze na koniec naszej rozmowy próbował mi to ustalić, dzwoniąc do kolejnej osoby.

(znowu dzwoni do kogoś: Cześć. Powiedz mi w kodeksie pracy jest zapisane, że nie może być podległości w rodzinie?(słucha) Gdzieś jest taki zapis, że nie może być podległości służbowej między członkami rodziny, czy, czy, wiesz między małżonkami.(słucha) To pomyśl, pomyśl gdzie jest taki zapis. Dobra .(kończy rozmowę telefoniczną)

*Wszyscy wiedzą, że tak jest tylko też nie wiedzą gdzie to jest, ale jest, jest coś takiego.
(Kadrowiec)*

Administracja rządowa zatrudnia różne kategorie pracowników w szerokim tego słowa znaczeniu (bez ograniczenia do osób pozostających w stosunku pracy na podstawie ogólnych przepisów prawa pracy): wyższych urzędników, to jest tych, którzy podejmują decyzje lub przynajmniej przygotowują je merytorycznie (z koniecznym dalszym wewnętrznym podziałem w obrębie tej kategorii), średni personel administracyjny, personel pomocniczy i wreszcie pracowników obsługi. (H. Izdebski, M.Kulesza, s.268)

Zasady postępowania dla urzędników zostały zawarte w Kodeksie Etyki Służby Cywilnej, wydanym na wniosek Szefa Służby Cywilnej w 2002 roku.

Kodeks Etyki Służby Cywilnej składa się z pięciu paragrafów, w których zostały kolejno rozwinięte następujące zasady:

- traktowania przez członka korpusu służby cywilnej pracy jako służby publicznej, władza państwowa jest bowiem władzą służebną w stosunku do praw obywateli i prawa w ogóle;
- rzetelnego wykonywania obowiązków przez członka korpusu służby cywilnej (przy czym w ramach rzetelności mieści się twórcze podejście do podejmowanych zadań i aktywna realizacja wyznaczonych obowiązków, z najlepszą wolą, bez ograniczania się jedynie do ich litery);
- dbałość członków korpusu służby cywilnej o rozwój własnych kompetencji;
- bezstronności w wykonywaniu zadań i obowiązków przez członków korpusu służby cywilnej, w tym niedopuszczania do podejrzeń o związek między interesem publicznym i prywatnym;
- neutralności politycznej w wykonywaniu zadań i obowiązków

(H.Izdebski, M. Kulesza, 2004, s.311)

ADMINISTRACJA PUBLICZNA W UJĘCIU PRZEDMIOTOWYM

- realizacja interesu publicznego: zaspakajanie podstawowych potrzeb społeczeństwa
- działanie na podstawie prawa i w jego granicach (legalność działania)
- charakter polityczny działalności - powiązanie z władzą polityczną
- działanie w imieniu i na rachunek państwa (powszechna zgoda społeczeństwa)
- działanie niezarobkowe (administracja działa dla dobra ogółu, nie jest nastawiona na zysk)
- działanie o charakterze planowym (działanie płynne, stałe, stabilne - niezależne od zmian w kraju)
- różnorodność form i postaci, różnorodność działalności

ADMINISTRACJA PUBLICZNA W UJĘCIU PODMIOTOWYM

- aparat administracyjny
- organy administracyjne
- kompetencje administracyjne
- zawisłość podmiotów administracyjnych
- hierarchizacja podmiotów administracyjnych
- bezosobowość administracyjna
- zawodowość administracyjna
- kreowanie podmiotów administracyjnych

Tabela 1, Źródło: http://pl.wikipedia.org/wiki/Administracja_publiczna

O ile opis administracji w ujęciu przedmiotowym jest dość jasny, hasła w ujęciu podmiotowym wymagają krótkiego przybliżenia.

Aparat administracyjny odpowiada między innymi za realizację zadań administracyjnych zgodnie z obowiązującym prawem.

Organy administracyjne to główny element administracji publicznej działający w imieniu społeczeństwa, wspomagany przez urzędy .

Kompetencje administracyjne to uprawnienia lub pełnomocnictwa wynikające z przepisów prawa nadane organom administracyjnym.

Zawisłość organów administracyjnych oznacza ich zależność od władzy centralnej.

Hierarchizacja podmiotów administracyjnych wyznacza uporządkowanie tych podmiotów w zależności od stopnia ich ważności.

Bezosobowość podmiotów administracyjnych oznacza wykonywanie decyzji przez poszczególne organy w imieniu całego społeczeństwa, a nie konkretnych osób.

Zawodowość administracyjna oznacza, że pracownikowi administracji publicznej nie wolno wykonywać innych zawodów.

2.2 KULTURA ORGANIZACYJNA

Nakreśliłam ogólny zarys charakterystyki administracji publicznej pora więc na przybliżenie terminu kultury organizacyjnej.

Wśród badań jakościowych w teorii organizacji i zarządzania, etnografia zajmuje coraz bardziej istotne miejsce. Przyjmuje się, że słynne badania w Hawthorne prowadzone w latach dwudziestych XX w. były prekursorskim wykorzystaniem metod antropologicznych do badań przedsiębiorstwa, choć użyte metody zostały zmodyfikowane, a przez niektórych komentatorów uważane są nawet za zniekształcone. (Kostera, 2003, za Wright, 1994). Susan Wright przedstawia dalszy rozwój wykorzystania etnografii w badaniach organizacji i odnotowuje, że w Europie, a szczególnie w Wielkiej Brytanii, badania tego typu prowadzone były w latach pięćdziesiątych i sześćdziesiątych. Badacze koncentrowali się na sytuacji społecznej uczestników organizacji, przede wszystkim zaś pracowników szeregowych. Jednak dopiero lata osiemdziesiąte przyniosły zasadniczy rozwój badań nad kulturą organizacji, nie tylko w Europie, ale także w USA. (Kostera, 2003, s. 40)

Kultura organizacyjna jest ściśle związana z człowiekiem. Pracownicy nie mogliby funkcjonować w organizacji bez kultury organizacyjnej, a kultura organizacyjna nie mogłaby istnieć bez obecności pracowników.

Dla antropologa sama organizacja jest kulturą. Kultura jest metaforą rdzenną, epistemologiczną i oznacza, że, jest „czymś, czym organizacja jest”

(Kostera, 2003, s. 31)

...kultura w teorii organizacji jest pojęciem, umożliwiającym patrzeć na zjawiska organizacyjne w ich kontekście, koncentrację na idiograficznym² podejściu do organizacji. (Kostera, 2003, s. 32)

Rozumienie kultury jest możliwe między innymi dzięki symbolom. Symbole to między innymi rytuały, ceremonie. W każdej kulturze są one inne, ale rozpoznawalne.

...rytualizm członków grupy staje się ważnym elementem w jej strategii. Pozwala grupie afirmować swą odmienną, twierdzić, że jej szczególne cele są celami ogólnymi albo są decydującymi celami pośrednimi, od których osiągnięcia zależy uzyskanie celów ogólnych. Jednocześnie rytualizm wzmacnia solidarność członków grupy. (M. Crozier, 1967, s. 295)

Do takich rozpoznawalnych rytuałów w badanej przeze mnie instytucji można zaliczyć wspólną wigilię czy wyprawianie imienin dla kolegów z najbliższego działu.

W tym miejscu nie mogę nie skorzystać z moich notatek z dziennika badacza, które opisują właśnie wspólną wigilię.

Odwiedziłam badane ministerstwo tuż przed świętami. Było to dla mnie całkiem nowe doświadczenie. W budynku widać już było atmosferę świąt. Na pierwszym piętrze, gdzie znajdują się gabinety ministra i dyrektora generalnego, ustawiono piękną dużą choinkę. W pokojach pracowników, których w tym czasie odwiedziłam widoczne były różne akcenty świąteczne. Byłam mile zaskoczona, gdy jedna z moich rozmówczyń zaprosiła mnie na wspólną wigilię dla całego ministerstwa, która miała odbyć się tuż przed samymi świętami. Każdy z pracowników dostał zaproszenie, w którym dyrektor generalny zapraszał na uroczystą wigilię, przesłane pocztą elektroniczną. W wyznaczony dzień wszyscy pracownicy urzędu zebrali się w sali konferencyjnej. Pomieszczenie znajdowało się na pierwszym piętrze budynku. Było bardzo duże i widne. Całą jedną ścianę zajmowały okna na tę okazję specjalnie udekorowane. Sala miała kształt prostokąta. Na środku stał ogromny, długi stół, przykryty śnieżnobiałym obrusem. Na stole, przepięknie udekorowanym, leżał porozkładany w wachlarze opłatek. Były owoce, ciasta i słodycze. Pomieszczenie miało również balkon, który biegł wzdłuż ściany przeciwległej do okien. Z balkonu zwisały gęsto porozwieszane sznury drobniotkich lampeczek. Do sali prowadziły dwie pary drzwi usytuowane z boku, po przeciwnych stronach pomieszczenia. Jednymi z nich wchodził pracownicy, wszyscy odświętnie ubrani. Stawali w tak zwaną podkowę wokół stołu. Drugimi weszła cała „elita” kierująca, czyli minister, dyrektor generalny i zaproszeni goście. Były przemówienia,

² Nauki idiograficzne zajmują się opisem konkretnych zjawisk i eksploracją ich działania i genezy.

życzenia. Zaskoczyło mnie to, że chociaż była to instytucja państwowa zaproszono między innymi księdza i zakonnika, którzy krótko przemawiali do pracowników. Naprawdę panowała podniosła i prawie rodzinna atmosfera. Na skrzypcach, kolędy, zagrał jeden z gości.

Zaśpiewał znany chór.(zapłacono za jego występ) Potem wszyscy składali sobie życzenia, jedli, rozmawiali. Muszę przyznać, że udzieliła mi się ta atmosfera świąt. Wyszłam z roli obserwatora i przez chwilę stałam się jakby częścią tej społeczności. Nastąpiło to wtedy, gdy podeszła do mnie jedna z osób, z którymi rozmawiałam, a potem następna i następna. Składaliśmy sobie wzajemnie życzenia. Potem wszyscy się rozeszli do swoich codziennych zajęć.

Kultura organizacji jest medium życia społecznego, umożliwiającym uczestnikom organizacji komunikację i nadającym sens ich działaniom, doświadczeniom i wyborom. Wszystkie aspekty organizacji, np. ekonomiczne, finansowe, polityczne mają znaczenie kulturowe i mogą być odczytane z kulturowego punktu widzenia.(Kostera, 2003, s. 35)

Najbardziej popularna definicja kultury organizacyjnej to definicja Scheina:

...kultura organizacyjna jest to zbiór dominujących wartości i norm postępowania, charakterystycznych dla danej organizacji, podbudowany założeniami co do natury rzeczywistości i przejawiający się poprzez artefakty – zewnętrzne sztuczne twory danej kultury (Kozłowski 1996, s. 438)

Schein wyróżnił trzy poziomy kultury: artefakty, normy i wartości oraz założenia. Artefakty to między innymi język, jakim posługują się uczestnicy danej kultury, tworzone przez nich charakterystyczne dla danej kultury rytuały czy ceremonie, to również przedmioty, indywidualna technologia itp.

Artefakty kulturowe są łatwe do zaobserwowania, bywają trudne do interpretacji. Normy i wartości deklarowane są stosunkowo łatwe do zaobserwowania, mogą być trudne do interpretacji. Założenia kulturowe są szczególnie trudne do zaobserwowania i niemal niemożliwe do interpretacji (Kostera, 1998, s. 52)

Różne grupy społeczne posiadają pewne cechy indywidualne, które je w jakiś sposób wyróżniają. W otaczającym nas świecie występuje niezliczona ilość takich kultur.

Podczas badań spotkałam się z dużą życzliwością kobiety, która miała dzieci mniej więcej w moim wieku. Gdy opowiedziałam jej, jak bardzo interesuje mnie wszystko, co wiąże się z kulturą tej instytucji i opowiedziałam o tym jak udało mi się być zaproszoną na firmową wigilię, spytała czy interesowałyby mnie również działowe imieniny. Oczywiście byłam

bardzo zainteresowana. Kobieta ta powiedziała, że wkrótce będą właśnie jej imieniny i jeśli koledzy z działu nie będą mieli nic przeciwko, zaprosi mnie na nie.

Udało się i dzięki moim notatkom z dziennika badacza mogę się podzielić tym, co widziałam z czytelnikiem.

W tej sytuacji, podobnie jak na wigilii, starałam się być tylko obserwatorem, zresztą uprzedziłam o tym osobę, która mi to umożliwiła. Na spotkaniu siedziałam z boku, robiłam notatki i nie brałam udziału w rozmowie i poczęstunku. Na początku ludzie dyskretnie na mnie zerkali, ale po jakimś czasie na tyle zajęli się rozmową, że nie zwracali na mnie uwagi. Spotkanie odbyło się w pokoju solenizantki. Najpierw musiała ona spytać o zgodę swoją bezpośrednią przełożoną, ale dowiedziałam się, że to tylko formalność i chodziło raczej o ustalenie najlepszej pory na spotkanie dla całego działu. O umówionej godzinie zjawili się wszyscy zaproszeni. Przełożona kobiety jako pierwsza złożyła jej życzenia, wręczyła piękny bukiet kwiatów, na który się wszyscy złożyli i drobny upominek. Reszta kolegów po kolei składała jej życzenia. Jedna z koleżanek pomagała w rozdawaniu talerzyków z ciastem, inna nalewała herbatę i kawę. Na biurku ustawiono różne smakołyki. Nie było alkoholu. Wszyscy usiedli, niektórzy musieli przyjść z własnymi krzesłami. W pomieszczeniu znajdowało się dziesięć osób i ja. Było dość ciasno, ale nikomu to nie przeszkadzało. Ludzie śmiali się, żartowali. Ktoś wspomniał, że kiedyś to dawali z tej okazji dzień wolny, który nie był wliczany do urlopu. Z kontekstu rozmowy mogłam się zorientować, że wszyscy się tu dobrze znają, wiedzą wiele o swoim życiu prywatnym, nie tylko związanym z pracą. Rozmowa zeszła na tematy zawodowe, podpytywano szefową o podwyżki i planowane zmiany w urzędzie. Po około godzinie jako pierwsza wyszła z pokoju ich przełożona. Reszta jeszcze przez chwilę siedziała, ale wkrótce też zaczęła się rozchodzić. Wyjście szefowej było jakby znakiem, że czas już zakończyć to spotkanie i wrócić do swych obowiązków.

Czułam się trochę jak intruz. Chyba było to spowodowane tym, że tu było mało osób w małym pomieszczeniu i trudno mi było „zlać się” z otoczeniem. Na wigilii było dużo osób i sytuacja wyglądała trochę inaczej.

Muszę przyznać się do tego, że niestety nie zachowałam się jak „rasowy” antropolog. Było to spowodowane specyfiką tej sytuacji. Po prostu, dobre wychowanie nakazywało, abym

przychodząc wcześniej, przed tym spotkaniem, kupiła solenizantce kwiaty i złożyła życzenia. Nie mogłam także odmówić wypicia herbaty i zjedzenia ciasta, bo by się zwyczajnie na mnie obraziła, a przecież dzięki niej mogłam zdobyć jeszcze jedno nowe doświadczenie. Mam nadzieję, że czytelnik mi to wybaczy.

3. EMPIRIA

3.1 ORGANIZM CZYLI URZĄD

Zaczynając pisanie tej pracy nie wiedziałam jak długa i wyboista czeka mnie droga. Na jednym z seminariów pani profesor Monika Kostera powiedziała, że prowadząc badania zdobędziemy tak dużą ilość informacji o interesującym nas zagadnieniu, że potem, po ich uporządkowaniu, proces pisania nie powinien sprawiać wielu trudności. Rzeczywiście ilość zdobytych informacji pochodzących głównie z przeprowadzonych obserwacji i wywiadów była imponująca, ale najtrudniejsze okazało się ich uporządkowanie i utworzenie kategorii. Cały proces badań był dla mnie niesamowitym przeżyciem, ale i wielkim wyzwaniem.

Długo zastanawiałam się, jakiej metafory użyć do określenia badanej przeze mnie organizacji. Najbardziej odpowiednią wydała mi się organizacja-organizm, dlatego też właśnie taki tytuł tego rozdziału.

Organizacja – organizm to jedna z metafor organizacji, według niej organizacja pozostaje w stałych relacjach z otoczeniem, jej nadrzędnym celem jest przetrwanie, dąży do osiągnięcia stanu równowagi, jej zmiana może być wynikiem adaptacji do wymagań stawianych przez otoczenie albo stanowić naturalny efekt cyklu jej życia. (Kostera, 1998)

Silne strony:

- a) współdziałanie z otoczeniem;
- b) uwzględnia złożoność organizacji;
- c) umożliwia opis i wyjaśnienie wielu zjawisk niezrozumiałych z punktu widzenia analogii organizacja – maszyna, np. kryzys;
- d) pomaga w poszukiwaniu metod optymalizacji przepływu informacji;
- e) uwzględnia zmianę organizacyjną.

Słabe strony:

- zakłada harmonię, nie uwzględnia konfliktów;
- determinizm (organizacja – organizm jest logiczną, spójną całością);

- w świecie organizacji „śmierć” jest czymś nienaturalnym.

(Kostera, 1998, s.61)

Organizm to właśnie cały urząd, jego struktura, a także pracownicy bez których nie mógł by on istnieć i funkcjonować.

Zacznę więc od opisu samego organizmu, a dokładnie od jego budowy.

Gmach, w którym znajduje się badany urząd ma imponujące rozmiary, nie jest to budynek nowoczesny, raczej przypomina budowle, które powstawały w połowie lat sześćdziesiątych. To długi, pięcio piętrowy budynek, na jego przeciwległych końcach znajdują się dwa wejścia główne, których rangę podkreślają masywne filary. Z boku każdego wejścia wiszą tabliczki z nazwą ministerstwa. Za budynkiem znajduje się strzeżony parking dla przyjeżdżających gości i zmotoryzowanych pracowników.

Wejście do budynku nie jest proste. Wita nas strażnik, któremu musimy powiedzieć, do kogo zamierzamy się udać. Strażnik dzwoni do osoby, która nas oczekuje, aby potwierdzić nasze przybycie. Dostajemy identyfikator z napisem gość i możemy wejść na teren ministerstwa. Na wprost każdego wejścia znajdują się dwie windy i schody. Na parterze znajdują się pomieszczenia zajmowane przez pracowników księgowości, kierowców, pomieszczenie poligraficzne, kancelaria, mała sala konferencyjna, kiosk, bufet, gabinety lekarskie stomatologiczny i internistyczny, pokój pielęgniarstwa, szatnia dla gości, trzy małe salki, w których odbywają się lekcje języków obcych dla pracowników oraz łazienki. Budynek ma również piwnice, w których znajdują się pomieszczenia magazynowe oraz pokoje konserwatorów. Urząd ma pięć kondygnacji, na których mieszczą się pokoje pracowników rozmieszczone po obu stronach korytarza, obok drzwi znajdują się tabliczki z nazwą departamentu, stanowiskiem i nazwiskiem osoby zajmującej dany pokój. Pomieszczenia pracowników biurowych są dość małe, ale wysokie, Wyposażenie jest nowe i schludne. Na każdym piętrze oprócz łazienek i sal konferencyjnych są również małe kuchenki w których pracownicy mogą umyć naczynia czy nabrać filtrowaną wodę do czajników. Pomieszczenia te są wykorzystywane przez panie kawiarki, które przygotowują napoje na posiedzenia, komisje czy zebrania pracownicze. To właśnie wewnątrz badanego przez nas ciała.

3.2. KRÓTKA CHARAKTERYSTYKA

Ministerstwo zostało utworzone na podstawie rozporządzenia Rady Ministrów w 2003 roku, ale jednostka działała już w połowie lat 90 – tych. Zmieniała się jej struktura, osoby zajmujące najwyższe stanowiska kierownicze takie jak ministrowie i dyrektor generalny, ale zasoby kadrowe pozostawały w większości te same.

Na czele ministerstwa stoi minister, podlegają mu sekretarz i podsekretarze stanu oraz dyrektor generalny, który sprawuje władzę nad poszczególnymi departamentami. Na czele każdego departamentu stoi dyrektor. Poszczególne departamenty mają również podział na wydziały, które są kierowane przez naczelników. Departamenty realizują zadania Ministerstwa.

3.2.1. „ORGANIZM” A RODZINA KIEDYŚ I DZIŚ

...Aż 91 procent badanych przez CBOS uważa, że wysocy urzędnicy i politycy obsadzają stanowiska w urzędach oraz w spółkach skarbu państwa i komunalnych krewnymi i znajomymi. Aż 50 procent badanych uważa, że to zjawisko nagminne.

Nepotyzm, czyli zatrudnianie bądź premiowanie krewnych i znajomych przez ponad 30 procent polskich urzędników, nie jest traktowany jako zło-wynika z badań przeprowadzonych w ramach Programu Przeciw Korupcji fundacji Batorego.(artykuł:” Rzeczpospolita familijna” gazeta Wprost,2004)

Osoby o powiązaniach rodzinnych, które pracują w tym urzędzie można podzielić na dwie grupy. Pierwszą stanowią pracownicy, którzy zostali „ściągnięci” do organizacji przez kogoś z rodziny. Jest to grupa najliczniejsza. Drugą grupę tworzą osoby, które pracowały w urzędzie i dopiero tu, wśród współpracowników znalazły kogoś, z kim założyły rodzinę. Prowadząc badania mogłam się przekonać, że w chwili obecnej większość pracowników badanego przeze mnie ministerstwa, to ludzie młodzi. Większość z nich to osoby, które dopiero skończyły studia, lub tacy, których staż pracy nie osiągnął jeszcze pięciu lat. Podejmując pracę w ministerstwie przeważnie nie mają jeszcze założonych własnych rodzin. Zdarza się, że właśnie tu, wśród kolegów i koleżanek z pracy poznają przyszłego męża, czy żonę. Na swojej drodze spotkałam kilka takich par.

Czy żonę poznał pan w tej firmie?

Tak. Żona, żona już pracowała (...) Znaczący wtedy jeszcze nie żona, ale już pracowała wcześniej(...) ze dwa lata, trzy, ze trzy lata już pracowała. No trafiłem do tego departamentu, w którym pracowała. Była sekretarką w tym departamencie(...) No i się poznaliśmy (Pan A)

„Scenariusze” poznania w tych przypadkach były bardzo podobne.

Czy mam rozumieć, że męża poznała pani w tej firmie.?

Oczywiście, to jest, to jest tak. Taka jest odpowiedź (...) No ja już pracowałam i jakiś czas później, ze dwa lata może pracowałam, kiedy przyszedł do pracy, potem chyba rok się znaliśmy i no i tak. Poznaliśmy się, chodziliśmy na różne imprezy i tak dalej, no i no.(Pani B)

A Państwo się tutaj poznaliście w firmie?

Tutaj się poznaliśmy.(Pani C)

W rozdziale tym pragnę pokazać, jak w badanym przeze mnie urzędzie, podchodzono do zatrudniania rodzin w latach wcześniejszych, oraz jak sytuacja ta wygląda w chwili obecnej. Przedstawię również czynniki, które przyczyniły się do podjęcia decyzji o zatrudnieniu u jednego pracodawcy.

Osoba odpowiedzialna za rekrutację pracowników w latach wcześniejszych, obecnie przebywająca na emeryturze, tak mi to zrelacjonowała:

(...)Kiedyś była zasada, że się nie przyjmowało do instytucji rodzin. I nawet nie było takich próśb ze strony pracowników żeby zatrudnić małżonka czy kogoś z rodziny. Zaczęło to się w momencie transformacji te 15 lat temu, kiedy zrobił się rynek ciężki pracy. Zaczęło być bezrobocie i tak stopniowo coraz więcej. Jakby im większe były trudności na rynku ze znalezieniem pracy, wtedy się nasiliło występowanie o to, żeby zatrudnić kogoś z rodziny.(...) To nie ma znaczenia czy małżeństwo czy nie, bo to tak trudno rodzinę, siostry, szwagier, dzieci to zdarzało się.

Tak w sumie to utrudnienie to przyniosła dopiero ustawa o służbie cywilnej, gdzie są ogłoszenia. (Kadrowa)

W materiałach, które mi udostępniono znalazła się między innymi ustawa o służbie cywilnej. Aby nieco przybliżyć czytelnikowi zagadnienie konkursu na stanowisko kierownicze i formy ogłoszenia o naborze, pozwolę sobie zacytować jej fragmenty, które dotyczą tych zagadnień.

1. Konkursy na wyższe stanowiska w służbie cywilnej przeprowadza Szef Służby Cywilnej.
2. W celu przeprowadzenia konkursu Szef Służby Cywilnej powołuje zespół konkursowy liczący, co najmniej 5 osób.
3. W toku konkursu sprawdzeniu podlega wiedza niezbędna do wykonania zadań na, stanowisku, na które przeprowadzany jest konkurs, predyspozycje i zdolności ogólne oraz umiejętności kierownicze. Wymagania dotyczące stanowiska, na które przeprowadzany jest konkurs, ustala prowadzący konkurs w porozumieniu z właściwym ministrem, kierownikiem urzędu centralnego lub wojewodą. (Ustawa z dnia 18 grudnia 1998 roku o służbie cywilnej Art. 43.)

Dyrektor generalny urzędu, z zastrzeżeniem art. 23, ma obowiązek upowszechniać informacje o wolnych stanowiskach pracy w służbie cywilnej w kierowanym przez siebie urzędzie poprzez umieszczenie ogłoszenia w miejscu powszechnie dostępnym w siedzibie urzędu, a także poprzez opublikowanie go w Biuletynie Służby Cywilnej. (Ustawa z dnia 18 grudnia 1998 roku o służbie cywilnej Art.22. 1.)

Kiedyś nie było ogłoszeń na miejsce pracy o zatrudnieniu. No bo teraz to jest tak: ogłoszenie, oferty, no i jest komisja. Inaczej wygląda proces rekrutacji pracowników, inaczej jest w tej chwili.

No zdarzało się, że wygrywali te konkursy, bo w końcu też o wolnych miejscach pracownicy wiedzą i wtedy uruchamiają swoich potrzebujących pracy żeby złożyli ofertę. No, ale już wtedy działa komisja. Komisja wybiera, więc to jest już utrudnione. Najwięcej chyba przychodziło w momencie, kiedy nie było ogłoszeń.

No nie jest, już nie jest to takie powszechne, no, ale zdarza się, że składają oferty rodziny i przychodzą. (Kadrowa)

Według obecnego kadrowca, sytuacja w latach ubiegłych wyglądała następująco.

To kiedyś było normalne, że się przychodziło i jak ktoś miał „przełożenie” u dyrektora czy u dyrektora generalnego to w tym, to tak było, bo to było zupełnie inaczej kiedyś, kiedyś nie było problemów z pracą. Był obowiązek pracy i w zasadzie było obojętne, kogo się zatrudnia, a było to o tyle nawet korzystne, że przyjmowana osoba miała jak by to powiedzieć, jakieś referencje, że człowiek zakładał, że jak przychodzi pani do mnie i mówi żeby zatrudnić męża, no to ten mąż będzie naprawdę pracował.

Bo pani, że tak powiem jakoś będzie też głupio. To takie były kiedyś, teraz pod tym względem jest zupełnie inaczej. (Kadrowiec)

Obecny kadrowiec opowiedział mi również o tym jak w tej chwili wygląda zatrudnianie rodzin w badanym przeze mnie ministerstwie i jak on sam postępuje, gdy ktoś przyjdzie do niego z prośbą o zatrudnienie kogoś z rodziny.

Przede wszystkim szukam na zewnątrz firmy. Próbuje coś doradzić i popytać. Doradzić gdzie by taka osoba mogła się znaleźć.

W dramatycznej sytuacji myślałbym o tym, żeby dać jakieś zlecenie, ale unikałbym. (...) No może umowę na czas określony, ale staram się unikać takich sytuacji.

Niemniej referencje dalej obowiązują, ale są to bardziej referencje na zasadzie, jakie ja myślę, że to wcale nie jest złe tu są dwie szkoły oczywiście „falenicka” i „otwocka”(śmiech) jak zawsze, ale uważam, że referencje nie są złe, ale to w przypadku, kiedy mówię: słuchaj mam... Nie pracując w firmie polecam znajomemu kogoś. To jest słuszne, bo ja daję jakąś rękojmię, że ten człowiek, którego polecam jest dobry, ale nie w przypadku mówię takich układów rodzinnych. (Kadrowiec)

Kadrowiec, z którym rozmawiałam powiedział mi, że w momencie, gdy małżeństwo „powstaje” już w firmie, sytuacja wygląda trochę inaczej. Przełożeni zostają postawieni przed faktem dokonanym. Jeśli sytuacja taka ma miejsce i dotyczy pracowników tego samego departamentu, kierownictwo zwykle proponuje przeniesienie jednej z osób do innego działu, jest to konieczne tym bardziej, jeśli między tymi osobami istnieje podległość zawodowa.

Poza tym (pauza) to nawet nie chodzi o nepotyzm... Tylko chodzi o to, że w tym momencie pani by mogła kryć moje machlojki.

Gdybyśmy mieli jakąś podległość służbową?

Dokładnie. Nawet nie nepotyzm, ale na takiej zasadzie, że ja robię jakieś machlojki, pani to kryje i jakoś tak to robimy, że nikt o tym nie wie przez dłuższy czas, dopóki się nie wyda. Ale przede wszystkim jest to niezdrowe ze względów psychicznych, bo jak się spotykają ludzie w domu muszą mieć, o czym porozmawiać. To nie jest nigdzie zapisane, ale jeżeli będziemy „pluli” na tego samego szefa, interesowali się tymi samymi zwolnieniami i zostaniemy oboje zwolnieni w ramach redukcji, jest to podwójne zagrożenie.

Poza tym nie jest, w ogóle nie jest dobre, bo można, bo to się w ogóle przekłada to wszystko jest takie nie, nie, nigdzie nienapisane nieskodyfikowane, ale to się przekłada, że panią dyrektor faworyzuje i pani awansuje, a ja stoję w miejscu. To źle wpływa, to źle wpływa na związki międzyludzkie w małżeństwie. Znaczący nie, nie możemy się kazać ani rozwieść, ani zabronić pobrania. Oczywiście można stosować jakieś zakulisowe, nie naciski, ale sugestie. Można na przykład pomóc, żeby przenieść jedno z małżonków gdzieś na równorzędne stanowisko do innej firmy. Mówię choćby ze względów no takich dla, dla dobra tych ludzi, żeby potem nikt w czasie jakiegokolwiek kontroli nie przyszedł i nie przyczepił się, że jedno kryło drugie. (Kadrowiec)

Zmiany społeczno – gospodarcze, które dokonywały się w latach 1990-1999 spowodowały zaburzenia na rynku pracy i przyczynił się do powstania bezrobocia, które pojawiło się również w dużych miastach. Wiele zakładów pracy przeprowadzało dość drastyczne redukcje wśród swoich pracowników. Często byli to ludzie z dużym stażem pracy, w wieku około czterdziestu lat, którym między innymi z tego powodu trudniej było znaleźć zatrudnienie. Kilka z moich rozmówczyń właśnie taka sytuacja zmusiła do podjęcia pracy w tym urzędzie.

(pauza) Zostałam zwolniona z poprzedniego zakładu pracy w wyniku sytuacji rynkowej, która była na rynku to jest 91 rok. To było zwolnienie grupowe i przyznam szczerze, że szukałam pracy długo, chyba pół roku i nie mogłam znaleźć, bo już tak: miałam 40 lat skończone i było mi w związku z tym trudno znaleźć pracę(...) Pracowałam na czarno w tym okresie, ale to się nie sprawdziło i to nie było to, czego szukałam, bo to nie był rodzaj pracy stałej, a takiej tymczasowej i w związku z tym, mój mąż bardzo niechętnie (śmiech) widząc, że nie ma innego sposobu znalezienia pracy, mówi, że zapyta u siebie w pracy. On w ogóle nie wiedział czy to będzie możliwe żebyśmy razem pracowali w firmie. Nie chodzi mi o wydział, departament, tylko w ogóle o firmę. No i dzięki jego staraniom ja tutaj mam pracę.

Wiele osób było chyba w podobnej sytuacji prawda?

Tak, bo to już się zaczęły te przemiany gospodarcze i zaczęło być z pracą krucho a już w tym wieku to już zupełnie nie do pomyslenia żeby ktoś mając czterdzieści lat skończone szukał pracy. (Pani, C)

Z relacji moich rozmówców wynikało, że w trudnej sytuacji, były w tamtym okresie, również kobiety, które po urlopie wychowawczym nie podjęły zatrudnienia, tylko dalej zajmowały się domem i wychowaniem dzieci. Kilka z nich, mówiło mi o tym, jak ta długa przerwa negatywnie wpłynęła na ich życie zawodowe. Tak długa nieobecność powodowała, że po prostu często nie śledziły zagadnień z dziedziny związanej z ich pracą i to też był jeden z czynników, który zmniejszał ich szanse na ponowne zatrudnienie.

Wiele lat temu, kiedy skończyłam już w zasadzie siedzenie z dziećmi w domu, kiedy moje młodsze dziecko osiągnęło wiek siedmiu lat, zaczęłam rozglądać się za pracą. No niestety nie było to już wtedy łatwe, bo było to około ośmiu lat temu. No i pukając do różnych drzwi, różnych firm, niestety słyszałam tylko, że nie ma miejsca, albo ewentualnie mogę złożyć papiery i czekać. No i to nie przynosiło żadnego skutku i w końcu mój mąż stwierdził, że będę tak chodziła w nieskończoność, więc on będzie próbował coś załatwić tutaj. No i tym sposobem się znalazłam w tej firmie. (Pani D)

Dwie z moich rozmówczyń do zmiany miejsca pracy i podjęcia zatrudnienia w jednej firmie z mężem zmusiły bardzo ciężkie warunki pracy.

Jedna z nich pracowała jako salowa, na zmiany w szpitalu. Mąż pracował w tym ministerstwie. Mają dwóch synów, którzy chodzą do szkoły podstawowej. Kobieta ta prawie nie widywała swego męża i dzieci, po prostu mijali się w drzwiach. W końcu mąż spróbował załatwić jej pracę u siebie w urzędzie. Jedna z kobiet, która pracowała razem z nim opowiedziała mi ich historię.

Ona pracowała wcześniej w służbie zdrowia, gdzie miała bardzo ciężkie warunki, była bez przerwy zajęta, właściwie każdy piątek i świątek miała dyżury, więc stwierdziła, że taka praca będzie jej bardziej odpowiadała i że razem będą jeździli, i razem będą wracać do domu, będą mieli wolne dni. No, więc punkt widzenia tego męża był bardzo taki rodzinny. Bo chciał, aby ta żona była w normalnej pracy i miała czas dla dzieci.

Mąż chciał by tu pracowała?

Tak on ją tu przyprowadził, pomógł jej pewne sprawy załatwić. (Pani E)

Żona tego mężczyzny rozmawiając ze mną skarżyła się na trudne warunki, jakie panowały w jej poprzednim zakładzie pracy. Z wyraźną ulgą mówiła o tym jak w końcu udało jej się podjąć pracę w obecnym ministerstwie.

Ja już myślałam wcześniej o zmianie pracy, pracowałam w szpitalu na trzy zmiany. Ciężka fizyczna była to praca, tak, że chciałam zmienić na jakąś w innym charakterze i udało się przez męża właśnie. (Pani F)

Podobne losy innej pary poznałam dzięki kolejnemu wywiadowi. Osoba, z którą rozmawiałam pracowała wcześniej z człowiekiem, który opowiadał jej często o złych warunkach pracy, jakie miała jego żona, a że osoba ta miała wkrótce odejść na inne stanowisko pracy namówiła go, aby spróbował załatwić swojej żonie jej byłe stanowisko.

Dowiedziawszy się, że żona pracuje w bardzo ciężkich warunkach, na giełdzie towarowej, gdzie trzeba było dużo dźwigać, gdzie się siedzi zimą właściwie w jakiejś zimnej kanciapie nie ogrzewanej, gdzie ta dziewczyna po prostu marznie. Zrobiło mi się szkoda i zaproponowałam żeby może na moje miejsce, może postarał się jakoś załatwić tą pracę żonie i rzeczywiście się udało. W momencie, kiedy ja przeszłam z poprzedniego miejsca pracy na drugie stanowisko, ta dziewczyna tutaj znalazła pracę i pracuje do dzisiaj. (Pani E)

3.2.2. RODZINA NA CELOWNIKU?

Wiemy już, jakie było podejście do zatrudniania osób spokrewnionych w latach wcześniejszych i jak ono wygląda obecnie. Znamy główne czynniki, które miały wpływ na podjęcie decyzji o zatrudnieniu w jednej firmie z rodziną. Pora na przedstawienie reakcji otoczenia na zaistniałą sytuację.

Jako badaczka ciekawiło mnie jak współpracownicy i przełożeni reagują na pracowników, którzy pracują razem z kimś z rodziny, czy w ogóle występują takie reakcje, czy może traktowani są oni tak samo, jak wszyscy inni zatrudnieni w tej instytucji ludzie. Istotne wydały mi się również wzajemne relacje tych ludzi zachodzące między nimi samymi podczas codziennego dnia pracy.

By wyrobić sobie pewien pogląd na to zagadnienie, musiałam najpierw poznać tych ludzi, dowiedzieć się między innymi, którymi z nich występują takie powiązania, rozmawiać z nimi o ich pracy, rodzinie, koleżankach i kolegach z firmy, przełożonych. Najpierw badałam „grunt”, a dopiero później przeprowadzałam z nimi wywiady.

W trakcie niektórych wywiadów wydawało mi się, że odpowiedzi na moje pytania nie zawsze były do końca prawdziwe, moje przeczucia okazały się słuszne i znalazły potwierdzenie w okresie późniejszym, gdy przesłuchiwałam relacje tych osób i osób, które dla własnych potrzeb nazwałam „obserwatorami”, czyli po prostu ich bliskich współpracowników, nie zawsze się one pokrywały.

Zdawałam sobie sprawę z tego, że moje wyłączone obserwacje, nie przyniosą mi miarodajnych wyników, dlatego też rozmawiałam z osobami, które z nimi pracują od początku ich zatrudnienia w tym urzędzie, które je dobrze znają. Często dzięki takim relacjom mogłam spojrzeć na te osoby, oczami ich kolegów, poznać sytuacje, o których nie dowiedziałabym się od nich samych.

W tym miejscu bardzo chciałabym przytoczyć, może trochę zbyt długą, ale według mnie bardzo ciekawą opowieść osoby, która dzieliła pokój z jednym z małżeństw.

Był to jedyny taki przypadek w badanej przez mnie instytucji, tak bliskiej i bezpośredniej współpracy między małżonkami.

Pracowałam z małżeństwem, które na początku bardzo ciepło przyjąłem, ponieważ bardzo mi imponował mężczyzna w tym związku, tym, że był bardzo obowiązkowy, był taki cichy, był milczący, nie był jakiś bardzo rozgadany towarzysko w pracy, ale bardzo mi imponowało to, że był taki bardzo poukładany jak na faceta to po prostu to mi imponowało. Natomiast, kiedy przyszedł ten moment, że zatrudniona została żona właśnie do pokoju, to też sobie to inaczej wyobrażałam, chociaż ta kobieta była zupełnie taka sama jak mąż, bardzo cicha.

Prawie się nie odzywali, nie mieli potrzeby w ogóle rozmawiania z kimkolwiek z pracy. Bardzo chronili oboje swojej prywatności i między sobą nawet nie, nie było takiego kontaktu między nimi jak, takiego naturalnego kontaktu. To było takie przynajmniej w moim odczuciu zupełnie sztuczne.

Pracowaliśmy w cztery osoby: ja, koleżanka i to małżeństwo. Podział się zrobił zupełnie nieprzewidzianie, że małżeństwo sobie i my z koleżanką sobie, a to na zasadzie takiej, że oni się jakoś wspierali, czuli się zagrożeni, nie wiem, dla czego.

Nie wie Pani, czym to mogło być spowodowane?

Nie wiem. Wydaje mi się, że bardziej może tym, że my obie z koleżanką byłyśmy bardzo otwarte i gadatliwe i wszystko żeśmy normalnie omawiały i sprawy prywatne i służbowe, natomiast oni nie chcieli w ogóle o niczym rozmawiać, oni byli bardzo skryci. No i był taki moment, że oni pracowali wręcz przy jednym biurku, to już taki podział, że doszło do tego, że nie widziałyśmy tego wspólnego języka, więc oni przeszli nawet do tego, że biurko w biurko siedzieli, ale nie zauważyłam ani jakiejś specjalnej pomocy między mężem, a żoną, mimo, że praca wymagała fizycznego podnoszenia paczek, listów, ciężarów, a on się nie rwał do pomocy. Zresztą nie rwał się też do innych kobiet żeby komukolwiek pomagać.

Może nie chciał żebyście Panie pomyślały, że za bardzo pomaga akurat żonie?

Nie, nie było to tak. Myślę, że to wypływało bardziej z jego sposobu bycia, bo wiele osób skarżyło się wręcz, bo wydawało im się, że powinien się ruszyć jako mężczyzna i pomóc w pewnych momentach.

Nawet wiedząc, że osoba, która przychodziła po pocztę była chora i bardzo się z nią przyjaźnił, to nie miał takiej potrzeby, takiego zrywu żeby podejść i pomóc, i tak samo z żoną on robił swoje, ona swoje, tak jakby pracowali oddzielnie, on sobie, ona sobie, jakby zupełnie nie byli małżeństwem.

Od pewnego momentu tak było. Ona jeszcze wcześniej próbowała jakieś śniadania wspólne robić. To miała być taka typowa przerwa w pracy, z rozłożeniem tam serwetek, podaniem talerzyków. Zachowywała się tak jak kobieta w domu przygotowując posiłek dla męża i dla siebie, ale z racji miejsca, w którym pracowaliśmy nie było to możliwe. Bo w końcu cały czas wchodzili jacyś ludzie, albo z zewnątrz, albo pracujący tutaj na miejscu i po prostu to nie zdało egzaminu, i ona przestała to robić. Tak, to był jedyny chyba taki motyw, który świadczył o tym, że to jest rodzina. Wydaje mi się, z mojej oceny, to było albo sztuczne, albo oni rzeczywiście tak zachowywali się, na co dzień, trudno mi powiedzieć. Dla mnie to jest nienaturalne, że tak się ktoś może zachowywać.

Ja bym zupełnie inaczej, jakoś tak bardziej, nie wiem, rodzinnie. Nie wiem, przede wszystkim na stopie takiej bardziej koleżeńskiej. Ja nawet z ludźmi obcymi żyję inaczej, bardziej towarzysko, niż oni między sobą jako małżeństwo. To mnie dziwiło zawsze. (Pani E)

Powyżej przedstawiłam relacje bezpośredniego współpracownika, teraz chciałabym opowiedzieć o tym, z jakimi reakcjami spotykały się same rodziny.

Kilka par, które udzieliło mi wywiadu, poruszyło problem, który dotyczył reakcji otoczenia na ich wzajemne kontakty podczas codziennego dnia pracy.

Była sytuacja, kiedy mój mąż raz u mnie siedział, w jakiejś tam sprawie, na którą wszedł dyrektor i mieliśmy to skwitowane, że mamy się nie kontaktować w pracy, bo nie po to tutaj jesteśmy. (smutek w głosie). I później było to nie wiem czy przekazane dalej, ale wiedział o tym i mój dyrektor i mąż dyrektora, że my ze sobą rozmawiamy i kontaktujemy się i po prostu stwierdziliśmy, że nie musimy się kontaktować w pracy. No ewentualnie, jeżeli wymaga tego sytuacja. No wiadomo, że każdy się z mężem czy z żoną w godzinach pracy musi czasami skontaktować. (Pani D)

Inne z moich rozmówczyń miały bardzo podobne doświadczenia często spotykając małżonka na korytarzu lub, gdy jedno z nich weszło na chwilę do pokoju drugiego słyszeli komentarze bądź ze strony swych współpracowników bądź przełożonych.

Mnie takie coś mierzi, te uwagi, jak ktoś, nie wiem wchodząc do mnie do pokoju jak się zdarza tak, że akurat mąż jest u mnie, co się rzadko zdarza, bo ja mam dużo pracy, on też ma swoją pracę, więc to tak generalnie, to wygląda tak jak byśmy pracowali w całkiem innym miejscu, a czasami się widzimy nie wiem, w przerwie na lunch, obiad, czy coś takiego. (Pani P)

Wie pani, czasami, jak się spotkamy na korytarzu i coś rozmawiamy, to zawsze, kto by to nie był, no nawet taka osoba bardzo znana, z którą mamy kontakty, no to też, jakieś tam komentarze: no a co jeszcze żeście się nie nagadali? Jeszcze, jeszcze nie?

Coś takiego. (Pani B)

Małżonek jednej z kobiet, z którą przeprowadzałam wywiad, zajmował stanowisko naczelnika. Ze względu na to, miał dużo wątpliwości, w momencie, gdy próbował załatwić pracę swojej żonie.

Tylko bardzo trudna sytuacja na rynku pracy, długotrwałe, żmudne poszukiwania, które kończyły się za każdym razem niepowodzeniem skłoniły go do podjęcia tego kroku. Sytuacja tej pary wyglądała trochę inaczej niż sytuacja większości pozostałych osób reprezentujących badaną przez mnie grupę, a związane to było głównie z jego funkcją, jaką pełnił w swoim departamencie. W związku z tym reakcje otoczenia związane właśnie z nimi były trochę inne.

Jego żona tak mi to przedstawiła:

Tak reakcje otoczenia są. Reakcje są. To znaczy tak, moje koleżanki, z którymi pracuję blisko, uważają, że ja mam więcej informacji na temat tego, co się dzieje tutaj, w środku, a to jest w ogóle nie prawda, dlatego, że my w domu na tematy służbowe w ogóle nie rozmawiamy. Może to trudno w to uwierzyć ale ja czasami mam właśnie pretensje do męża jak się coś wydarzyło, na przykład był teraz powołany nowy minister i ja o tym nie wiedziałam, a ponieważ on jest w obsłudze, on wiedział o tym dobrze i jak ja następnego dnia się dowiedziałam o tym od moich koleżanek i mówię, dlaczegoś ty mi nic o tym nie powiedział? No a kiedy miałem ci powiedzieć? Bo my w domu w ogóle nie rozmawiamy na tematy służbowe. (Pani C)

Na przykład oni uważają, że ja jestem od nich lepiej poinformowana i czasami na tym, nie to, że tracę, no w cudzysłowie tracę ,bo ja po prostu o pewnych rzeczach nie wiem, a one uważają: no jak to przecież ty już dawno powinnaś wiedzieć, a ja po prostu nie wiem. No nie wiem.(Pani C)

Pozycja zajmowana przez jej męża wywołała również pewne zachowania u przełożonej tej kobiety.

Tak, takie reakcje były, były ze strony moich, mojej bezpośredniej przełożonej. Tak, uważała.,(...) No, że ja jestem kimś, kto przyszedł tutaj specjalnie, czy w jakimś określonym celu, czy nie wiem-wtyczka, tak, że być może, że to się wiąże z tym, że no mój mąż tu dłużej pracuje i z racji swojej pracy, zna więcej osób, jeśli chodzi o całe ministerstwo, niż ja, z racji współpracy tylko z jednym czy z dwoma departamentami, bo innych osób to ja po prostu nie znam. (Pani C)

Podjęcie pracy w jednym urzędzie z kimś z rodziny, w początkowej fazie zatrudnienia, często wywołuje pewne zachowawcze zachowania ze strony współpracowników czy przełożonych, dlatego też, osoby takie starają się ukryć łączące je pokrewieństwo.

Mało osób wiedziało, że my jesteśmy małżeństwem. To po prostu (...) Ja wiem, nie to, że stosunek inny, ale ja wiem, zachowania osób, były takie naturalne, a potem jak się okazało to, że to jednak jest mój mąż, to takie były, takie były, no może to było mało wyczuwalne, ale powiedziałabym takie zachowawcze, ostrożne zachowania i nawet jak ja pamiętam swego czasu przyszła do nas do pracy córka jednej z pań, która tutaj pracowała, to uważam do dzisiaj (z naciskiem), że to była prawda, że została posadzona ze mną tylko, dlatego, że mój mąż tutaj pracował, bo to chodziło o to, że tak jeszcze nie wiedzieli, co ona, kim ona jest.

Czy taka nieufność była tylko na początku pani kariery zawodowej?

Taka nieufność tak, a z biegiem czasu się to unormowało, no ja tak uważam, bo ja nie czuję w tej chwili żadnych reakcji. No z tym, że no wszyscy uważają, że ja powinnam być lepiej poinformowana, co się tutaj dzieje ogólnie, a to jest w ogóle nie prawda i czasami jest mi głupio, bo one już rozmawiają o czymś, czego ja w ogóle nie jestem świadoma.(Pani C)

Większość osób, o powiązaniach rodzinnych zajmuje w tej firmie stanowiska szeregowie, jest wśród nich dwóch pracowników kancelarii, zaopatrzeniowiec, dwie sekretarki jak również dwóch kierowców, dwóch konserwatorów, czyli pracowników tak zwanej obsługi, trzech specjalistów, czterech starszych inspektorów. Dowiedziałam się o jednym dyrektorze i jednej pani wicedyrektor, a także o trzech naczelnikach.

Praca w tej samej instytucji wzbudza ogólne zainteresowanie otoczenia i nie dotyczy to jedynie współpracowników, lecz również przełożonych takich osób.

Szczególnie silne reakcje wywołują powiązania rodzinne, które występują na wyższych stanowiskach kierowniczych. Osoby takie są w większym stopniu narażone na krytykę ze strony współpracowników, dlatego też bardziej zależy im na ukryciu takich wzajemnych rodzinnych powiązań, jeśli jest to tylko możliwe.

Tak. Według mnie, myślę, że bezpieczniej dla tych ludzi jest chyba ukryć, bo jak się tego nie ukryje, to wszyscy, że tak powiem wchodzi we wszystko, potrafią dopytywać, ludzie są, jacy są. Niektórzy widzą w tym coś złego no.

To zależy od tego, kto to odbiera. Tak jak mówię, w moim odczuciu, ja mogę sprzyjać komuś takiemu, bo ja rozumiem taką sytuację, że ktoś komuś musi załatwić pracę no, bo każdy musi pracować, ale myślę, że im wyższe jest to stanowisko załatwionej pracy, to tym gorzej i tym bardziej ludzie chcą to ukryć. Bo takie zwykle pracownicze to jest najmniejszy, że tak powiem problem, że ktoś komuś dał pracę, ale skakanie na stanowisko od razu wysokie, no to tu musi być już jakaś zależność i to nie koniecznie tylko rodzinne powiązania, to już musi być zależność. (Pani E)

Jedna z kobiet nakreśliła mi historię pewnego związku dyrektora i sekretarki, a także o tym, jakie wywołał on reakcje wśród pracowników ministerstwa.

Myślę, że każdy musiał wydać swoją opinię. Przynajmniej ja się do tego ograniczyłam, że słyszałam komentarze, ja się bardzo późno dowiedziałam o ślubie przez przypadek właśnie czytając nazwisko, że już nie jest jedno tylko dwu członowe, no i zbieg okoliczności, że takie samo jak dyrektora. Tak, że ja się dowiedziałam już po fakcie natomiast nie kibicowałam wcześniej, przed ślubem, wiem, że komentarze były typu właśnie, że ona biedna, że on ma mieszkanie, samochód, wszystko wykorzystala, że go zakręciła wokół palca no też nie wiadomo na ile uczciwe są te komentarze, no, bo nie wiemy, tak naprawdę, co się stało w środku. Natomiast dziewczyna, no nie jest z jakimiś pozytywnymi cechami. Już ją to właściwie przekreśliło w wielu oczach czy to prawda czy nie, to, co przenieśli ludzie dalej w eter, że tak powiem, no niestety ma wpływ teraz na odbieranie jej osoby, a zmieniła się, zmieniła się bardzo, więc na pewno coś w tym jest prawdy. (Pani E)

Opowiedziano mi również podobną historię, która wydarzyła się w latach wcześniejszych w tej instytucji, a również dotyczyła związku dyrektora i sekretarki. Środowisko równie emocjonalnie, a nawet wrogo, podeszło do tego związku.

...Osoby nawet były takie, które potrafiły prosto w oczy powiedzieć to, czy tamto, że to jest nie fer, że tak się nie robi, że to jest miejsce pracy. Tam bardzo wszyscy żyli tym romansem. Bardzo to wszystkich bulwersowało, to było dawno temu, aczkolwiek miało miejsce i wiem, i myślę, że ten człowiek, żeby oszczędzić nieprzyjemności tej swojej sekretarce, to zmienił pracę, mimo, że przecież też był dyrektorem, zrezygnował, odszedł, wyprowadzili się. Tak, że tak też się zdarzyło w naszej pracy. (Pani E)

3.2.3. JAK CIĘ WIDZĄ TAK CIĘ LICZĄ 1 + 1 = 1

Temat wynagrodzeń pracowniczych, przyznawanych nagród czy podwyżek zawsze wywołuje dużo emocji wśród pracowników. Badana przeze mnie instytucja nie należy do wyjątków. Płace są utajnione, by nie wywoływać niepotrzebnych komentarzy, czy zatargów między pracownikami. Jedną z metod, która ma temu służyć jest przelewanie wynagrodzeń na konta pracownicze. Jest to odgórne zarządzenie dyrektora generalnego. Zdarzają się osoby, które odbierają swoje pobory w kasie ministerstwa, ale są to wyjątki. Osoby te nie kwitują odbioru gotówki na liście wynagrodzeń, lecz na specjalnym druczku, aby nie widzieć wynagrodzeń swoich współpracowników. W przypadku rodzin system ten nie sprawdza się, gdyż jedna osoba może przekazać drugiej informacje o swoich dochodach.

Kilka osób, z którymi rozmawiałam skarżyło się na to, że wspólna praca z kimś z rodziny, a szczególnie ze współmałżonkiem, przyczynia się do tego, że przełożeni często nie traktują ich indywidualnie tylko „zbiorczo”. Traktowanie takie wywołuje wśród tych osób negatywne reakcje, czują się pokrzywdzeni i niedoceniani. Szczególnie problem ten nasilał się w momencie przyznawania wspomnianych powyżej nagród czy podwyżek.

Jedna z osób opowiedziała mi właśnie o takim potraktowaniu jej i jej męża.

Czyli odniosła Pani wrażenie, że jesteście traktowani jako małżeństwo, a nie indywidualnie?

W pewnym momencie tak to odczuliśmy i tak usłyszeliśmy coś takiego, takie zdanie. Już nie pamiętam, czy to była dyrekcja, czy to niższy szczebel przełożonego. Natomiast, jeśli chodzi w ogóle o traktowanie, to ja nie wiem, mnie jest trudno powiedzieć, bo ja nie narzekam, ja chodzę na szkolenia i tak dalej. Natomiast uważam, że jednak zawsze tak jest, że jedna osoba jest zablokowana. Znaczący to jest takie głupie, ludzkie to jest, nie wiem. Być może sama bym się tak zachowywała. Nie wiem nie byłam w takiej sytuacji, że musiałam decydować o nagrodzie czy awansie dla kogoś i dla drugiej strony. Natomiast, no to tutaj dyrektor powinien mieć prawda? Twój bezpośredni, bezpośredni przełożony plus dyrektor powinien mieć ostatnie zdanie i powiedzieć, że ta osoba ma dostać podwyżkę albo nagrodę albo awans, bo po prostu się do tego nadaje czy się nie nadaje. (Pani B)

Inna z pracujących tam osób miała podobne spostrzeżenia. W jej przypadku chodziło głównie o sposób wynagradzania jej i jej męża.

Ja odniosłam wrażenie kiedyś, na co zwrócił mój mąż uwagę, ja nie chciałam w to wierzyć, bo stwierdziłam, że to jest bzdura. W końcu on jest innym pracownikiem i oceniany jest inaczej i w pracy pracuje i zarabia na to, żeby mieć jakąś opinie i czy dostaje nagrodę, czy nie, to na pewno na to pracuje. Ale rzeczywiście było tak, bo sam dyrektor zasugerował, że to i tak do wspólnego worka. Tak, sam dyrektor. Ja uważałam, że to jest żart, ale później, po tym, co zobaczyłam, jak w dalszym życiu jak to się układało, to rzeczywiście chyba oni tak myśleli, że to należy tak traktować, że jeżeli jedno dostaje to drugie nie myśli, bo to jest wspólne, co dla mnie jest w ogóle niezrozumiałe, ale mój mąż to odkrył dużo wcześniej. Ja się musiałam do tego przekonać, że rzeczywiście tak się zdarzyło. (Pani E)

Ponieważ jest to niby ten sam departament, ale dwa różne biura, często jest tak, że ja dostaje coś tam, a on nie. No i różnie jest to oceniane. Nieraz jest zły wręcz na to, ale generalnie i tak więcej niestety zarabiam jako kobieta w tym domu nie czuje się tego w domu, jako pozytywną rzecz, bo jednak wolałabym być utrzymywana przez męża. Myślę, że w ogóle wszystkie małżeństwa poruszają te tematy w domu. Myślę, że wszyscy, którzy tu pracują. (Pani E)

Natomiast kiedyś była taka sytuacja, że jak zaczynaliśmy to chyba już wtedy byliśmy po ślubie jeszcze w tamtym departamencie moim pierwszym to moja ówczesna pani dyrektor z całą życzliwością, jaką dla niej mam, kiedyś usłyszałam takie zdanie, że no, że w sumie, że oni mają dwie pensje tak jakby nie można dać i jednemu i drugiemu podwyżkę albo nagrodę no, bo tak to taka cecha ludzka dziwna, nie wiem, zawiść, czy coś no nie wiem czy to nie powinno być akurat z tym związane, bo jedna i druga osoba wykonuje pracę tak, że praca sobie, a prywatnie sobie, więc życie Prywatne nie ma tutaj w ogóle znaczenia, moim zdaniem, bo przez pryzmat taki patrzeć, że ktoś z kimś żyje sobie prywatnie, to nie ma w ogóle związku z pracą znaczy jak dla mnie. (Pani B)

Tytuł powyższego rozdziału nasunął mi się po wysłuchaniu kilku wypowiedzi, w których moi rozmówcy skarżyli się na to, że przełożeni mając wgląd w zarobki jednej i drugiej strony, i widząc jednocześnie, na jakiej stopie życiowej ci ludzie żyją, od ich stanu posiadania uzależniają wynagrodzenia tych osób.

Myślę, że dużo wpływa na to rzeczy, ponieważ z racji tego, że tyle lat tu już pracujemy, że nas już dużo osób zna, szczególnie przełożeni wiedzą, że powodzi nam się tak, a nie inaczej i nie patrzą na to, że to jest pomoc na przykład rodziców, w nasze życie osobiste, dla domu, czy jakieś osiągnięcia, czy lepszy samochód. Potrafią to przełożyć właśnie na zarobki i nagrody, i to mnie przeraża, bo jest to bardzo nieuczciwe. My pracujemy tutaj wykazując siebie samych i zaangażowanie i jakieś swoje kompetencje, a nie odnosić się to powinno do tego, co mamy poza pracą, bo wiadomo, że z tych pensji, które tu zarabiamy logicznie myśląc nikt nie wyciągnie wniosku, że kogoś stać jest na budowę domu, więc dziwię się, że to ma wpływ, ale niestety ma. Nie wiem czy to wynika z zazdrości i nie wiem czy to wynika z głupoty po prostu, bo nie rozumiem tego. No, ale mój mąż jest taki, że im mniej nagród dostanie tym będzie miał lepszy samochód. (Pani E)

Znaczy myślę, że tak jak pracuje się może bez męża, to ludzie mają inne wyobrażenie o rodzinie, o tym domu, o mężu, a jak się pracuje razem, no to wiadomo, niewiele rzeczy da się ukryć i wszystko, co jest tak jak jest, no to ludzie o tym wszystkim wiedzą. Nie da się ukryć na przykład, że jeździmy maluchem, jeśli jeździmy dużym fiatem powiedzmy, czy na odwrót, że wiele rzeczy ludzie widzą, których nie mogliby zaobserwować, jeżeli pracuje się oddzielnie. Na pewno zwracają uwagę, może nie w jakimś astronomicznym sensie, ale na pewno przyglądają się bardziej, niż ludziom, którzy pracują sami. No, bo nie wiedzą tak naprawdę, jaki jest ten mąż, gdzie pracuje, ile zarabia, a tutaj każdy ma już jakiś wizerunek, że założmy, jeżeli kupimy samochód, co na pewno nas też jakąś tam pracę kosztuje, bo powiedzmy weźmiemy pożyczki, czy kredyty czy tak dalej to od razu jest to skomentowane, a skąd mieli pieniądze, jak pracują w takiej firmie, gdzie się takie grosze zarabia. No to na pewno on coś tam, czy ona coś tam, to są tego typu komentarze tak, że ludzie uważają, że jeżeli obydwójce tu pracujemy, to powinniśmy żyć na poziomie tego minimum socjalnego, bo jeżeli kupiliśmy sobie samochód, jakikolwiek, no to, dla czego kupili, no przecież zarabiają nędzne grosze. Tak, że to jest chyba tak trochę odbierane. (Pani D)

3.2.4. PRACA A ŻYCIE RODZINNE

Tematem moich badań były między innymi powiązania rodzinne występujące w tej jednostce. Dlatego też grupę moich rozmówców stanowiły głównie małżeństwa. Ciekawiło mnie, jak praca w tej samej instytucji wpływa na ich życie rodzinne. Czy w ogóle wywiera na nie jakiś wpływ, czy często rozmawiają w domu na tematy związane z życiem zawodowym, czy wręcz przeciwnie unika się tych tematów, a jeżeli tak, jakie są tego przyczyny? Czy uważają, że wspólna praca źle wpływa na ich życie rodzinne?

Niektóre z osób, z którymi rozmawiałam twierdziły, że wręcz unikają poruszania tematów zawodowych w domu.

A dlaczego nie rozmawiacie o pracy w domu?

(pauza) Tak naprawdę, to nie wiem, bo mój mąż uważa, że on musi odreagować

(pauza) Przychodzi do domu i musi mieć spokój, i musi się oderwać od pracy (pauza),

Bo on (pauza) twierdzi, ja nie wiem (śmiech), bo nigdy z nim nie pracowałam

(w domyśle na jego stanowisku pracy), że on ma bardziej stresującą pracę ode mnie

(pauza), Bo ja po prostu swoją pracę wykonuję i co zdążę, co nie zdążę, to po prostu

zamykam drzwi, i to jest dla mnie koniec mojej pracy, i przestawiam się na życie

osobiste, a mój mąż niestety nie. Mój mąż pracuje (śmiech) jak gdyby w systemie

pracy nieograniczonej i telefony ma do domu często, i (iii) i o różnych porach i

sprawy z tym związane, i on musi reagować, albo musi tu przyjechać coś załatwić, bez

względu na to, czy to jest sobota, czy niedziela, czy święto, i w związku z tym, dlatego,

to nie rozmawiamy. Bo tak naprawdę, to nie wiem, dlaczego (śmiech), ale mi się

wydaje,

że on, jemu potrzebny jest taki oddech, że chociaż, chociaż trochę w spokoju bez

pracy. (Pani C)

Inna z moich rozmówczyń również twierdziła, że oboje z mężem starają się unikać tematów związanych z pracą w domu. Jeśli je poruszają to zdarza się to bardzo rzadko i nigdy w obecności ich dzieci.

A czy często rozmawiacie w domu na tematy zawodowe?

Nie i nawet teraz. Nie, nie znaczy myślę, że to jest niemożliwe żeby w ogóle nie rozmawiać. (Pani F)

Nie wszyscy jednak zachowują się w ten sposób. Większość osób twierdziła, że często porusza tematy zawodowe w domu.

W naszym domu zdarzają się rozmowy na ten temat, bardzo często nawet. Myślę, że oceniamy wspólnie właśnie przełożonych. Staramy się nawzajem pokazać sobie pewne cechy, które zauważyliśmy, bo nie wszystko ja widzę, co widzi mój mąż i nie wszystko mój mąż widzi, co ja widzę. Poza tym te relacje są inne w stosunku do niego jako mężczyzny i w stosunku do mnie jako kobiety... Myślę, że w ogóle wszystkie małżeństwa poruszają te tematy w domu. Myślę, że wszyscy, którzy tu pracują.

To jest kwestia tego, że pracujecie w tym samym środowisku?

W tym samym środowisku, myślę, że wszyscy się znamy, więc łatwiej jest nawet rozmawiać o kimś, kto coś tam zrobił czy obgadywanie, że tak powiem pracowników z firmy też ma miejsce. (Pani E)

No jakieś sytuacje pojedyncze na pewno, (ktoś znowu wszedł do pokoju), ale nie jest to tak, że praca przysłania nam życie rodzinne, na pewno jak są jakieś problemy, to rozwiązujemy je w domu, ale nie przesadzamy z tymi rozmowami. (Pani D)

Rodzina, która pracuje w tej samej jednostce, ma często tych samych współpracowników, przełożonych. Przebywa w tym samym środowisku, napotyka na te same problemy, często jest to powodem do dyskusji prowadzonych w domu.

No czasami. Głównie dyrektor generalny na przykład, albo ogólnie ministerstwa raczej jakieś tam sprawy a nie takie indywidualne. Czasem. Staramy się jak najmniej, ale wiadomo, że po wyjściu staramy się już nie rozmawiać, ale czasami się nie da, czasami są jakieś takie problemy, że się nie da jakieś takie w pracy, że nie wiem albo jak się jakąś ciekawostkę opowiada nie. O czymś, o kimś.

Czasem żartujemy jak wychodzimy:, co tam dzisiaj w pracy, albo coś tam. (śmiech) Jak tam w pracy było? Szczególnie wcześniej, jak pracowaliśmy w jednym departamencie, w jednym wydziale, no to wtedy w ogóle było śmieszne, w sytuacji gdzie pracowaliśmy nad tymi samymi rzeczami, albo pokój obok był, no to w ogóle,

ale teraz to tak czasem ciekawe rzeczy opowiada na przykład ona, ja czasem też jej coś ciekawego powiem, bo zna ludzi stąd też, poza tym też przychodzi ludzie ją znają. Mnie u niej też znają. (Pan A)

No, ale to myślę, że to akurat też pewnie po trosze jest związane z tym, że razem pracujemy i że po prostu znamy tą sytuację od środka obydwójce tak samo, natomiast (pauza) łatwiej jest nam zrozumieć, o co chodzi, ale myślę, że to pewnie nie mniej i nie więcej niż, niż wszyscy inni, no, jeśli oczywiście to jest ważne dla tych innych prawda, bo nie koniecznie muszą rozmawiać w domu o pracy, jak to nie jest dla nich aż takie ważne. Znaczący nie uważam, że to jest ani dobre ani złe, znaczący akurat w moim przypadku, uważam, że to jest dobre, bo mamy tych wspólnych znajomych i z niektórymi rzeczywiście z tymi dawnymi, takimi pierwszymi, utrzymujemy cały czas kontakt. Co jakiś tam czas, teraz rzadziej, ale co jakiś tam czas, poza pracą, tak, że ja akurat jestem zadowolona? (Pani B)

Te wspólne rozmowy pomagają często rozwiązać pewne problemy. Jeden z małżonków próbuje pomóc drugiemu w ich rozwiązaniu.

Są czasami problemy, które, ja nie mogę sobie poradzić z nimi, a mój mąż mówi, jeżeli ty nie możesz sobie z tym poradzić to ja pójdę i ja powiem (z naciskiem na powiem), co ja na ten temat myślę.

Więc ma pani bardzo duże wsparcie, jeżeli chodzi o męża?

Tak, tak. Ja nawet miałam w zeszłym tygodniu taką sytuację, że tu miałam konflikt w wydziale z chłopakiem, no i mój mąż się tak strasznie zdenerwował, że on to załatwi, jeżeli ja nie załatwię tego z nim tak jak trzeba. (Pani D)

Poza tym, jak zdarzają się jakieś tam, takie, no nie wiem, nie problemy, ale może jakieś takie nieporozumienia, no to wtedy, jak ta druga strona miała, szczególnie facet, to czasami chce zareagować prawda? No natomiast to wiadomo, że to jest takie niebezpieczeństwo, że nie można tak robić, bo to się na jednej i drugiej stronie odbija. No, więc nie wiem. Bardziej emocjonalnie może się do tego podchodzi. Tak, tak. No pewnie, pewnie. Wiadomo, że bardziej emocjonalnie się do tego podchodzi, kogo się bardziej lubi, nie. Jak coś go spotyka przykrego, czy wesołego, no to wtedy się reaguje. (Pani B)

Niektórzy między innymi kadrowiec, są przeciwni zatrudnianiu osób o powiązaniach rodzinnych. Twierdzą, że nie wpływa to pozytywnie na kontakty rodzinne.

Przede wszystkim jest to niezdrowe ze względów psychicznych, bo jak się spotykają ludzie w domu muszą mieć, o czym porozmawiać...Jeżeli będziemy „pluli” na tego samego szefa, interesowali się tymi samymi zwolnieniami i zostaniemy oboje zwolnieni w ramach redukcji, jest to podwójne zagrożenie. Poza tym (pauza) nie jest, w ogóle nie jest dobre, bo można, bo to się w ogóle przekłada, to wszystko jest takie nie, nie, nigdzie nienapisane, nieskodyfikowane, ale to się przekłada, że panią dyrektor faworyzuje i pani awansuje, a ja stoję w miejscu. To źle wpływa, to źle wpływa na związki międzyludzkie w małżeństwie. (Kadrowiec)

To, że dużo godzin przebywają razem. To nie jest dobre. Trudno powiedzieć, nie wiem. (Pani B)

No nie wiem, no czysto takie ludzkie sprawy, no nawet jak między nami jakieś tam nieporozumienie, bo to jak w normalnym małżeństwie no to wiadomo, że te osiem godzin (śmiech) to tak człowiek krążył koło siebie, i tak ciężko było trochę to odizolować, te sprawy prywatne od służbowych. To znaczy nie, tylko tak po prostu nie, nie trochę tak niezręcznie było w pewnych sytuacjach. (Pani F)

Gdy pytałam o to samych zainteresowanych nie zauważali oni nic złego we wspólnej pracy z kimś z rodziny. Nie widzieli w tym cech negatywnych. Czasem twierdzili, że wspólna praca w ogóle nie ma żadnego wpływu na ich życie rodzinne. Niekiedy twierdzili, że pomaga to w życiu codziennym.

Znaczy myślę, że, że, nie jest to sytuacja taka, że tak jak ludzie opowiadają, jak można pracować z mężem i w domu z mężem i dwadzieścia cztery godziny z mężem. To wcale nie jest tak, bo często ludzie niepracujący ze sobą, spotykają się częściej w ciągu dnia, niż my w ciągu tych kilku godzin. Bo my w ciągu tygodnia czasami, nawet nie spotykamy się ze sobą nawet pięć minut w pracy. Po prostu jedziemy do niej i wracamy razem. W czasie godzin pracy nie spotykamy się na ogół, a w domu jest na

przykład łatwiej nam w wielu tematach, bo mamy bardzo podobne problemy, mamy tych samych znajomych ludzi. Często opowiadając o czymś możemy nakreślić temat i ta druga osoba doskonale wie, o co chodzi no, bo zna to z autopsji prawda. (Pani D)

Czy jest to dobre? Myślę, że to zależy się od charakteru ludzi, że to nie musi przeszkadzać w pracy, czy pomaga? Też nie wiem. Może jakieś ograniczenie takie, że człowiek nigdy nie jest do końca sobą. Bo zawsze jest ta druga osoba? No nie wiem. (Pani E)

Czy was to jakoś zbliża, że razem pracujecie?

Może zbliża w sensie, kiedy dzieją się jakieś zmiany w firmie jak to wiadomo, że się martwimy tak samo, że jeżeli powiedzmy zwolnią koleżankę zza ściany, która ma męża, który nie pracuje w tej instytucji to może im będzie łatwiej, bo oni zostają z jedną pensją a my z żadną. Jeżeli zwolnią całe małżeństwo prawda? Mamy na pewno takie wspólne problemy typu, że ktoś gdzieś patrzy wrogo na to, że razem pracujemy i, i takie sytuacje na pewno zbliżają. No ale myślę, że, że no wszyscy mamy bardzo podobne problemy, i myślę, że te małżeństwa które znam podobnie chyba myślą jak ja (Pani D)

Pomaga na pewno w tym sensie, że nie muszę myśleć, że mi właśnie uciekł autobus, bo jedziemy razem do pracy i jest na pewno dużo łatwiej niż (dzwoni telefon) jak bym się zastanawiała. Nie raczej nie przeszkadza mi to i myślę, że, że nie ma tutaj jakiś takich sytuacji, które by przeszkadzały nam w tym, że my razem pracujemy, przynajmniej dla nas. Może innych to trochę kole w oczy a nas raczej nie. Nie wiem myślę, że może tak jak w życiu łatwiej jest wspólnie, niż w pojedynkę wiele rzeczy załatwiać i myślę, że może ludzie myślą, że jeżeli tutaj razem pracujemy to sobie więcej możemy załatwić, jest nam łatwiej, a to wcale tak nie jest, bo przecież wiadomo, że takie same mamy problemy jak każdy inny, który pracuje w dwóch różnych instytucjach prawda. (Pani D)

Kilku moich rozmówców twierdziło, że wspólna praca nie ma żadnego wpływu, na ich życie rodzinne.

No nie, no chyba raczej nie przeszkadza i pomagać też pewnie nie pomaga. Raczej jest obojętne. Pewnie, że są za i przeciw, jak by się chciało, można by było oddzielnie,

można by było razem, ale to pewnie ogólnie, statystycznie w takich przypadkach, to więcej jest takich, co przeszkadza, ale mi akurat nie przeszkadza. Może są ludzie, którym przeszkadza, ale nie mówią tego po prostu tak. (Pani B)

Z mojej strony akurat mężczyzny może patrząc, tak to raczej wydaje mi się, że nie wpływa, w ogóle nie wpływa. Dla mnie nie ma znaczenia. (Pan A)

3.2.5. „SPOTKANIA RODZINNE” PODCZAS DNIA PRACY

Prowadząc obserwacje na terenie wybranego przeze mnie ministerstwa, swoją uwagę poświęciłam również częstotliwości występowania wzajemnych kontaktów badanej grupy pracowników, podczas ich codziennego dnia pracy. Chciałam się dowiedzieć, jaki wpływ mają one na wykonywane przez nich zadania, jak są postrzegane, jakie wywołują reakcje wśród współpracowników i przełożonych, czy kieruje nimi zwykła potrzeba bycia razem, na przykład podczas wspólnych posiłków, a może występują tu zupełnie inne zależności.

Reakcje bezpośrednich współpracowników i kolegów na „spotkania rodzinne” były przeważnie pozytywne. W wywiadach, moi rozmówcy byli nastawieni do nich przychylnie, nie potępiali ich, nie widzieli w tym nic złego, a niekiedy nawet pochwalali.

W moim odczuciu, gdyby tak było, innych, gdy oceniam, że spędzają razem czas, jest to pozytywne, że znajdują ten czas w pracy dla siebie. Myślę, że chyba nie przeszkadza to, jeżeli oczywiście nie jest to non stop, ale u mnie, w moim przypadku, to chyba nie było takiej potrzeby, żebyśmy się tak spotykali często i specjalnie prowokowali te spotkania. Myślę, że większe poczucie takiej świadomości, że jednak ten mąż jest i, że (pauza) i mam go tu gdzieś w pobliżu, widzę i wiem, co się dzieje, to jest takie trochę, chyba bezpieczne dla kobiety. (śmiech) (Pani E)

Oni się spotykają w pracy, oni często właśnie razem wypalają tego nieszczęsnego papierocha, ale też czasami przychodzą razem na jakiś posiłek. Oceniam ich pozytywnie, naprawdę relacje ich są takie właśnie, mimo, że widać, że to są takie

małżeńskie relacje, rodzinne, nie ma problemu w tym, że oni się, że tak powiem, ograniczają w jakiś sposób w pracy. (Pani E)

Ja nie zauważyłam, żeby te osoby jakoś nadmiernie się kontaktowały ze sobą, że jakiś wpływ ma to negatywny na pracę, wręcz ja tego nie zauważyłam, żeby coś takiego się działo. Te osoby już sobie same wszystkie, ze wszystkim radzą. (Kadrowa)

Niektóre osoby nie miały nic do powiedzenia na ten temat, bo w ogóle się nim nie interesowały, bądź nie miały bliższego kontaktu z tymi osobami.

Ja ich nie widzę w ogóle. Czy ona przychodzi do niego trudno mi jest powiedzieć, to jest zupełnie inny departament. Ja jej w ogóle nie spotykam tak naprawdę. On z racji dyrektora czasami biega tu, gdzieś go tam spotkam, natomiast jej w ogóle, czy oni się spotykają trudno mi powiedzieć (Pani E)

Sami zainteresowani, w swych wypowiedziach twierdzili, że ich wzajemne kontakty są sporadyczne, często przypadkowe. Jest to związane zwykle z natłokiem obowiązków zawodowych. Sprawy rodzinne starają się załatwiać w domu, a jeśli jest to konieczne, poprzez kontakt telefoniczny.

To są przypadki sporadyczne, jak się naprawdę spotkamy przypadkiem, bo, no chyba, że są wie pani jakieś takie sprawy rodzinne, które wymagają natychmiastowej jakiejś interwencji, no to telefonicznie oczywiście. Nie powiem, że się nie kontaktujemy, bo czasami (akcent na czasami), ale dzieci są już duże, odchowane, więc (śmiech) .

(Pani C)

...Przez cały dzień się nie widzimy, no chyba, że przypadkowo, gdzieś na korytarzu (śmiech). (Pani C)

Te kontakty podczas dnia pracy są rzadkie, bo obowiązki zawodowe na to nie pozwalają, czy unikacie ich Państwo specjalnie?

No ja uważam, że to jest chyba system pracy, system pracy, bo ja mam zupełnie mówię pracę przy biurku, mogłabym ciągle całe osiem godzin, a on ma znowu pracę i przy biurku, ale i dużo ma pracy takiej poza biurkiem, gdzie wychodzi na budynek, na

zewnątrz i jego po prostu nie ma, a poza tym uważam, że tak i tak nie mamy się, co afiszować (śmiech), bo jeśli są jakieś sprawy to w domu można załatwić. (Pani G)

Jedna z kobiet powiedziała mi, że gdy mijają się z mężem na korytarzu, nie odzywają się do siebie. Jest to powodowane między innymi tym, że nie chcą, aby inni domyślili się, że są oni małżeństwem. Starają się nie spotykać również w pokojach, w których pracują, bo w przeszłości było to źle traktowane przez ich przełożonych, o czym pisałam w rozdziałach poprzednich.

My w pracy nie staramy się kontaktować między sobą, żeby była taka sytuacja, że on przesiaduje u mnie, czy ja u niego. Ewentualnie kontaktujemy się telefonicznie, bądź dosłownie na chwilę się spotykamy, jeżeli wymaga tego sytuacja. (pauza) I po prostu osoby nas nie, nie kojarzyły ze względu na to, że my nawet przechodząc korytarzem nawet nie rozmawialiśmy ze sobą. (Pani D)

W tym miejscu chciałabym zacytować fragment rozmowy, jaką przeprowadziłam z młodym małżeństwem. Ludzie ci, poznali się tu w ministerstwie, pobrali i nadal razem pracują. Z ich wypowiedzi wynikało, że spotykają się oni częściej niż inne spokrewnione ze sobą osoby. Opowiedzieli mi o swoich wzajemnych codziennych kontaktach podczas pracy.

Jak często spotykacie się Państwo podczas dnia pracy?

Czasami w ogóle, czasami gdzieś tam, jakieś śniadanie, czy jakiś obiad czasami, a czasami, jak jest mniej pracy, to tam się wpadnie, ale są takie dni, że w ogóle.

Staracie się tego unikać specjalnie, czy po prostu sam system pracy tak działa, że nie macie na to czasu?

Znaczy raczej system pracy i jakoś nie mamy, może podświadomie nie staramy się jak najmniej w pracy spotykać. Nie wiem, świadomie na pewno nie, ale podświadomie może coś tam jest takiego, że nie, nie, nie, nie, spotykamy się, ale telefonicznie na przykład coś takiego to tak.

Boicie się reakcji otoczenia?

Wydaje mi się, że nie, wydaje mi się, że raczej dla tego, że, no obowiązki służbowe czasem nie pozwalają, często nie pozwalają na dłuższe poza jakimś śniadaniem czy gdzieś tam.

Ale staracie się w ciągu dnia wygospodarować jakąś chwilę dla siebie?

No nie codziennie, ale, ale staramy się, tam gdzieś... (Pan A)

To samo pytanie zadałam żonie.

...Tak w ciągu dnia, to naprawdę, to są, no kiedyś częściej, bo tam zaglądałam jak miałam chwilę czasu, jedliśmy razem często, teraz czasami, tak, że to trudno nawet powiedzieć w tej chwili. Ja jem śniadanie, kiedy mam czas, no mam jakiś tam rytm pracy, więc w tym sensie...

*Tak kiedyś częściej jedliśmy razem śniadania, obiad, a teraz (pauza) czasami do bufetu schodzimy, no, ale tak jak mówię to generalnie nie. Jak ja mam robotę, znaczy jak coś tam załatwiam, czy coś chcę powiedzieć, czy jakąś tam sprawę nie związaną z pracą, że wiadomo, nie dzwonię jak mam czas, to po prostu przejdę, jak nie mam czasu, to po prostu zadzwonię i powiem, że jest tak i tak, że robimy to i to, czy coś. Natomiast, natomiast, nie to po prostu, że praca to praca, nie tak, że...
(wzruszyła ramionami) (Pani B)*

O rzadkich kontaktach mówiły również inne osoby. Kadrowa, która przed emeryturą pracowała ze swoją córką, tak to przedstawiła.

Całymi tygodniami się nie widziałyśmy. (Kadrowa)

...Nie. Po prostu uważałyśmy, że w domu spotykałyśmy się tak często, że tutaj już w sytuacjach, kiedy musiałyśmy sobie coś przekazać, no to wiadomo, że korzystałyśmy z okazji i nie czekałyśmy na spotkanie w domu, a tak, to czasami tygodniami się nie widziałyśmy. (Kadrowa)

Jedna z moich rozmówczyń twierdziła, że w ogóle nie widuje męża w pracy.

W ogóle. Nie mamy takiej mentalności jedzenia wspólnych posiłków w pracy, wychodzenia na śniadanie czy obiad, no na papierosa czasami, ale to też z braku czasu i podziału obowiązków, on inne, ja inne, nie mamy takich możliwości tak naprawdę. (Pani E)

Inni twierdzili, że spotkania te są związane z charakterem wykonywanej przez nich pracy i od tego uzależnione.

Różnie. Czasami raz na te osiem godzin, czasami, nie wiem, pięć. Bo to naprawdę różnie, w zależności ile ja muszę razy zejść po korespondencję i tak dalej, czasem przypadkiem, gdzieś na korytarzu. (Pani R)

Gdyby Pani nie musiała schodzić po korespondencję były by to rzadkie spotkania?

No rzadsze na pewno.

A czy staracie się unikać takich spotkań ze względu na to, że nie wiecie jak by mogło to być odbierane przez otoczenie?

Nie, nie, nie mamy takiej potrzeby, no, bo w końcu jesteśmy w pracy. (śmiech)

(Pani F)

Zauważyłam, że osoby, których związki zostały zawarte już podczas pracy w ministerstwie rzadziej unikają wzajemnych kontaktów, chodzą na wspólne posiłki, co zdążyłam zaobserwować przebywając w bufecie ministerstwa.

3.2.6. ATMOSFERA W ORGANIZACJI

Podczas mojej wędrowki po „organizmie administracji” spotkałam kilka par, które poznały się w ministerstwie i wkrótce potem zawarły związek małżeński. Jako badaczka interesowało mnie czy atmosfera, która tu panuje sprzyja zawieraniu takich związków. Jakie relacje występują między jej pracownikami, jak przełożeni reagowali w momencie, gdy dowiadywali się, że dwóch pracowników z ich działu zamierza się pobrać. Czy między pracownikami zawiązują się przyjaźnie, czy spotykają się także poza pracą na gruncie towarzyskim? Jak oceniają panującą w ministerstwie atmosferę, czy uważają ją za przyjazną pracownikowi?

W rozmowie z byłą kadrową usłyszałam, że ministerstwo jest przyjazne pracownikowi i nie robiono problemów przy zatrudnianiu rodziny pracownika, jeśli osoba ta nadawała się na dane stanowisko.

Jeżeli chodzi o zawieranie takich więzi, związków, już między pracownikami, którzy tutaj byli zatrudnieni?

W ciągu tych trzynastu lat było kilka takich par.

Myśli pani, że atmosfera ministerstwa pozytywnie wpływa na zawieranie tego typu związków?

Wydaje mi się, że tak.

Czym to może być spowodowane?

Czym to mogłoby być spowodowane (zastanawia się) Dobrą w ogóle atmosferą tu u nas w urzędzie. Ja uważam, że tu jest przyjazna pracownikowi atmosfera, przynajmniej była przez te trzynaście lat, jak ja tu pracowałam. I nie występowały jakieś takie ostre konflikty między pracownikami. (Kadrowa)

Chodziło raczej o atmosferę tutaj w firmie?

Tak, żeby mieć wokół siebie czystą atmosferę, bo odgórnie nie było żadnych problemów, że to jest mąż, czy żona. Jeśli się nadawał na stanowisko, nie było problemu. (Kadrowa)

W pewnym momencie córka kadrowej podjęła pracę w tym ministerstwie wykonując pewne zadania na zlecenie. Według relacji matki, bardzo podobała jej się panująca tu atmosfera i ludzie, dlatego gdy zaproponowano jej stały etat, zgodziła się od razu.

Umowa zlecenie pozwoliła jej, na zorientowanie się, zaaklimatyzowanie się, no i podobało jej się i atmosfera i dyrekcja... (Kadrowa)

O miłej atmosferze i pozytywnym podejściu przełożonych do zawierania związków małżeńskich między pracownikami opowiedziały mi również inne osoby.

No nawet na ślubie przecież była i pani dyrektor z naszego departamentu i tak dalej, więc bardzo miła atmosfera była raczej. Ludzie byli zadowoleni, cieszyli się razem z nami. Jeszcze tak i nie było tak, że tam ktoś, o, że nie wiem, razem pracują, czy coś będą, coś jakieś mieli przeciwwskazania, nie było raczej. Były formalne tylko takie potem i jak na przykład nie wiem, takie właśnie mówiłem, dyrektor generalny, czy coś, to wtedy może. (Pan A)

A jaka była reakcja przełożonego?

No taka fajna akurat ówczesna pani dyrektor nawet pojawiła się na naszym ślubie cywilnym, więc życzliwa kobieta. (Pani B)

Reakcje współpracowników, inna z kobiet, która również męża poznała w pracy odbierała także jako pozytywne.

Jak było w Państwa przypadku? Czy to było pozytywne nastawienie, czy nie?

To znaczy ja, która odbiera tak świat bardzo naiwnie, niestety. Wydaje mi się, że to było chyba pozytywne, nie było w tym złośliwości ani wrogości, ale to jest moja ocena, do ślubu. Później, po ślubie, jakoś tak kibicowali wszyscy, moim zdaniem pozytywnie. Natomiast później, jak pojawiły się jakieś problemy, to było różnie, ale generalnie jedno mojemu mężowi bardziej przeszkadzało niż mnie, może nie tyle, że się skarżył, czy zwierzał, ale wiedział, na kogo uważać, wiedział, kto mi sprzyja, albo tylko udaje, że sprzyja. Niektórzy ludzie są jednak fałszywi. (Pani E)

Niestety nie wszyscy moi rozmówcy spotkali się z pozytywnym przyjęciem. Jedna z pań z dużym rozżaleniem opowiadała o tym, co ją spotkało, ze strony jej najbliższych współpracowników. Ona i jej mąż byli wręcz przez nich szykanowani. Próbowano zszargać ich dobrą opinię, wymyślano różne intrygi. Oni nie odbierali atmosfery firmy jako przyjaznej pracownikowi. Kobieta ta została „wciągnięta” do pracy przez męża, wcześniej pracowała w innej instytucji.

Jej historia bardzo mnie poruszyła, dla tego chciałabym, aby mógł ją poznać także czytelnik tej pracy.

No i jak się pracowało?

Znaczy nam się dobrze pracowało, jeśli chodzi o pracę, to naprawdę dobrze. Ja wspominam ten okres jako dobry okres, to bardziej problemy wynikały z, zewnątrz, bo to raczej ludzi raziło. Ci, którzy wiedzieli, że jesteśmy małżeństwem to, to nie wiem, dla czego, ale to tak zgoda nasza raczej ich w oczy raziła. Nie mówię ogólnie, tylko wystarczy, że parę osób takich było i czasami się odczuwało, i czasami się odczuwało w taki, czy inny sposób, czasami jak mówię, jak sobie przypominam, bo to już dobrych parę lat minęło od tego czasu, ale no, na przykład pytania na ten sam temat oddzielnie

zadawane mi, oddzielnie małżonkowi. Takie jakby sprawdzanie, czy to samo, na to samo odpowiadamy.

Czy się nie płaczecie w „zeznaniach”?

Tak, dosłownie. Bo to z początku to człowiek nie zwracał na to uwagi, a później przy okazji wychodziło to.

A co spowodowało to, że teraz nie pracujecie w jednym pokoju?

No właśnie (pauza)

Presja otoczenia?

Tak.

Czy przełożonego bezpośredniego?

Nie, bardziej otoczenia i przełożonego wtedy. Tak było.

Ale jak to było? Jak to wyglądało?

No psuła się bardzo tam atmosfera i dochodziło do różnych nieprzyjemnych sytuacji, i w sumie skończyło się na tym, że jak tylko się nadarzyła taka okazja, to po prostu ja przeszłam do innego departamentu i od razu wszystko się skończyło. Wszystkie te problemy, które niby były a ich nie było.

Czyli to była Pani decyzja?

No nasza wspólna, nasza wspólna, tylko po prostu, ja miałam taką możliwość, bo to niezależnie czy mąż miał by taką możliwość czy ja, bo to tylko chodziło o to, żebyśmy się rozdzielili, żebyśmy nie byli razem, bo tam były takie, a nie inne układy i pracowaliśmy we czwórkę: my dwoje plus dwie osoby i te dwie osoby po prostu no...

Ale co starały się wam uprzykrzyć życie w pewien sposób?

Tak.

A z czego to wynikało?

No nie wiem, no..

Co nimi mogło powodować?

Nie wiem. Ja po prostu nie rozumiem czegoś takiego, ale no nie jestem w stanie wejść, no niektórzy ludzie tacy są, że jak widzą, że komuś się dobrze żyje to, to im to przeszkadza, ja nie wiem, dla czego.

To jest jakaś taka zawiść?

Taka zawiść, bo to nawet nie zazdrość, bo nie wiem, ja nie jestem ani żadnym bogaczem, ani nie wiem, nie mam posiadłości tak, że nie ma, czego mi w sumie zazdrościć, a to, że zgodnie w miarę żyjemy, normalnie, to dla mnie to jest normalne, no ja bym się cieszyła gdyby komuś się dobrze żyło.

Czyli to były takie jakby szykany ze strony tych osób tak?

Tak. Donoszenie do szefów różnych rzeczy poza nami, nieprawdziwych zupełnie, zupełnie. Opowiadanie rzeczy, których ani nie mówiliśmy, ani nie robiliśmy.

Po to żeby was w jakiś sposób albo skłócić między sobą albo w ogóle rozdzielić?

Tak, tak i doszło do tego, że mąż został wezwany na dywanik i, i się prawie sąd nad nim odbył, i dochodziło do pewnych sytuacji różnych, że albo będziecie no po prostu takie, no nie wiem, zrobienie czegoś źle, czego my nie zrobiliśmy. Bo tak naprawdę, jeśli ktoś chce zarzucić komuś coś, to, to podłoży coś i powie, że się źle coś zrobiło, no na tej zasadzie, no nawet, jeśli w trakcie naszej nieobecności, w środku naszego urlopu na przykład coś ginie, taki zeszyt do rejestracji czegoś, bo tutaj akurat nie ważne jest, czego on dotyczył. W środku naszego urlopu ten zeszyt ginie. Wracamy z urlopu i się okazuje, że my go ukradliśmy.

Ale, po co? W jakim celu byście mieli to zrobić?

Nie wiem, nie wiem, po prostu, no to takie mówię, to są niby głupoty, ale to nie da się w takich warunkach pracować, a no mówię, jeśli...

Czyli reakcja otoczenia była negatywna? Tego najbliższego otoczenia, tych najbliższych współpracowników tak?

No akurat tak się złożyło, że takie dwie osoby z nami bezpośrednio współpracowały, bo to nie wiem, czy to przypadek, bo no tak się akurat złożyło. Akurat udało mi się szczęśliwie odejść stamtąd i nagle się wszystko odmieniło, się okazało, że z tych niedobrych pracowników się zrobiliśmy bardzo dobrymi i dziwne rzeczy się, no mówię ja już nie wracam do tematu, i te osoby się uważają za moje bliskie, dobre koleżanki, ale to już ja po prostu tego nie komentuję, uważam, że to było, minęło i...

Stara się Pani o tym zapomnieć?

Tak i służbowe przyjazne stosunki zachowuję do dziś, bo, bo muszę, bo człowiek musi coś załatwiać w jednym urzędzie. (Pani F)

Mniej drastyczne przeżycia, ale również negatywne miały inne osoby. Wiązało się to także z ingerencją bliskich współpracowników, polegającą między innymi na „psuciu” opinii tej osoby.

Obecny dyrektor był nastawiony bardzo wrogo na mnie i na pewno (przeciągle) pomogły pewne osoby na to, że miał taki stosunek do mnie, jaki miał.

W tej chwili się to zmieniło i myślę, że chyba na plus bardzo i nie jest już taka sytuacja, jak była jak tu przyszłam do pracy.

(Pani D)

Z negatywnym podejściem dyrektora generalnego do zawierania związków partnerskich w ministerstwie spotkał się również inny mój rozmówca.

Czy sytuacja, która panuje tutaj w firmie sprzyja zawieraniu związków partnerskich?

Chyba raczej tak po prostu. Nie sytuacja żadna. Sytuacja raczej nie sprzyja, z tego, co tutaj jest, to niemiłe widziane raczej.

Takie związki są nie mile widziane?

Tak, tak mi się wydaje. Takie mam wrażenie.

Czy jak zawiązał się między wami ten związek, to mieliście wrażenie, że jest jakoś negatywnie odbierany przez przełożonych, czy przez współpracowników?

Ogólnie w naszym departamencie pozytywnie, ale jak pojawił się nowy dyrektor generalny, no to on, od razu, zaraz, ma jakieś różne problemy (pauza) ze sobą. (śmiech)

Ale problemy, jakiego typu? Co przeszkadzało?

Uważał, że pracujemy w jednym departamencie, mimo, że nie podlegaliśmy pod siebie i tak dalej. (Pan A)

Przypadki takich reakcji są jednak nieliczne. Większość osób, z którymi rozmawiałam, nie miała takich problemów, szczególnie, jeśli zajmowali oni stanowiska szeregowy, a większość z nich należała jednak do tej grupy pracowników.

Ogólnie atmosfera panująca w ministerstwie jest przyjazna. Ludzie są otwarci. Wiele osób jest ze sobą zaprzyjaźnionych i utrzymuje kontakty również poza firmą.

...Może akurat w naszym departamencie, jakaś taka bardziej była atmosfera, bardziej przyjazna. Ma taką, taki plus, tak mi się wydaje, przez tyle lat, co tu pracuję, że raczej jest taki bardziej przyjazny dla ludzi.

A z czego to wynika?

Może z wieku, bo ludzie tutaj młodzi, dyrektor też młody...

...Po prostu tak, że wszyscy są, większość ludzi jest na ty, nie ma tak, że mówimy pan, pani. (Pan A)

Jesteście zaprzyjaźnieni w pewien sposób?

*Przynajmniej ci,co, co,przyszli. No teraz,to coraz mniej tych osób, co wcześniej tu pracowało. Ja jestem prawie najdłużej tu pracującym, trzeci w departamencie, ale tak, jak z dyrektcją z tam w takich stosunkach jesteśmy (pauza) znają też (w tym miejscu podał imię żony), więc jak tam coś,bo przecież pracowała, to była w tym departamencie i jakieś tam sprawy nieraz, to znają, wiedzą, o co chodzi (śmiech)
...Ale znowu jak przychodzą znajomi, czy coś, to już starczy, że jedna osoba powie, co w pracy, druga nie będzie opowiadać, bo właściwie to samo nie.*

Macie znajomych tutaj z firmy tak i z nimi się spotykacie?

No parę osób mamy. Znaczą kiedyś było więcej, ale teraz to już coraz mniej, ale jest tam ze dwie, trzy osoby. (Pan A)

To znaczą atmosfera, to w sumie atmosferą wytwarzają ludzie, więc to tak trudno powiedzieć, czy atmosfera w całym miejscu pracy sprzyja temu. Natomiast (pauza) no po prostu no. Poznaliśmy się, chodziliśmy na różne imprezy i tak dalej, no i no...

Czyli tutaj w tym departamencie były też takie więzi też poza pracą tak?

Tak, tak, tak akurat tam wtedy jak pracowaliśmy, to spotykaliśmy się, co jakiś czas w pewnym gronie (akcent na pewnym) poza pracą. (Pani B)

Atmosfera w firmie sprzyja zacieśnianiu takich więzi?

No właśnie, są dwa punkty widzenia. Moim zdaniem tak, bo ja się szybko przywiązuję i zżywam z ludźmi, a mój mąż twierdzi, że nie ma przyjaźni w pracy. On jest bardziej taki asekuracyjny, na dystans. Ja znowu, jak ktoś mi podpasuje w pracy, to zaraz bym go gościła w domu i chciała przyjaźni niewiedomo, jakiej. Ale doszłam do wniosku, że jednak to on ma rację, że to się nie udaje, że ludzie się bardzo potrafią inaczej kreować w pracy, a na co dzień są inni.(Pani E)

Kilka osób powiedziało mi, że bliskie koleżeńskie kontakty mają ze współpracownikiem z pokoju. Osoby te, codziennie zdawały sobie relacje z tego, co je spotkało w ciągu dnia, poza godzinami pracy. Zwierzały się ze swoich problemów rodzinnych.

Jedna z pań powiedziała, że one obie z koleżanką zaczynają swój dzień pracy od swoistego rytuału, który właśnie polega na opowiedzeniu tej drugiej osobie, co wydarzyło się

ważnego poprzedniego dnia. Czasem rozmowy te dotyczą rzeczy błahych, ale często dotyczą poważnych problemów. Jedna wspiera wtedy drugą i jest im przez to łatwiej.

My z koleżanką byłyśmy zżyte i to bardzo, i nasze gadanie, plotkowanie o jakiś sprawach i służbowych i rodzinnych. Omawiałyśmy właściwie wszystkie nasze sprawy i nie miałyśmy żadnych specjalnych tajemnic między sobą...

... My spotykamy się i mówimy, co tam było w domu nie. Człowiek tu tyle pracuje, że już się żywa niemal z tymi ludźmi. (Pani E)

Spotkałam także osoby, które miały na ten temat zupełnie inne zdanie. Uważały, że nie powinno się w pracy zbyt dużo o sobie mówić, bo może to tylko wpłynąć negatywnie na stosunki w pracy, lecz jednocześnie podkreślały, że nie jest to łatwe.

Myślę, że lepiej by było mniej mówić o sobie, nie być tak otwartym dla innych i po prostu to, co się zamyka za drzwiami, to, co zostaje za tymi drzwiami, nie powinno być już dla innych jakąś pożywką, jakimiś wiadomościami dodatkowymi. Im mniej ludzie wiedzą, to chyba lepiej jednak. Co moim zdaniem nie sprzyja jednak jakiemuś nawiązywaniu przyjaźni, czy w ogóle jakiś międzyludzkich w ogóle szczerych stosunków. Bo można całe życie udawać, tylko niektórzy potrafią z tym żyć, a niektórzy nie. Tyle godzin dziennie udawać kogoś innego, niż się jest. Dla mnie to jest trudne. Nie potrafię być dwulicową osobą i dla tego, ale są tacy, co potrafią. (Pani G)

Pewna kobieta, która podjęła pracę w urzędzie kilkanaście lat temu, powiedziała mi, że gdy zaczęła tu pracować, została zaskoczona postawą pracowników, będących w wieku przedemerytalnym, którzy w tamtym okresie stanowili dość duży procent wśród zatrudnionych.

...Raczej do firmy miałabym zastrzeżenia, bo ja pracowałam przedtem 21 lat w (pauza) przedsiębiorstwie państwowym również, ale to była inna praca, inne zasady i tam każdy wiedział, co ma robić i pracował (akcent na pracował) na to, żeby wypracować zysk (akcent na zysk) i zarobić na swoje utrzymanie, i jeszcze przynieść firmie
zysk,

a tu jest inny rodzaj pracy, i jak ja przyszedłam do pracy, to było po prostu bardzo dużo ludzi na emeryturach, którzy uważali, że (pauza)

Na emeryturach i jednocześnie pracujących?

Którzy uważali, że przez zasiedzenie (akcent na zasiedzenie) im się tutaj ta praca należy. Jeszcze nie poznali prawa rynku, a ja już byłam po tych poszukiwaniach pracy, więc tutaj dużo rzeczy mi przeszkadzało w tym momencie (pauza), ale no, ale siła wyższa skoro się chce pracować, to człowiek mówi, no trudno, tu są takie zwyczaje, a nie inne.

(Pani C)

Inna osoba czuła się zupełnie niedoceniana przez swoich przełożonych. Ona i jej mąż poznali się właśnie w tym ministerstwie i pracowali w jednym departamencie. Kobieta ta twierdziła, że praca jest dla niej bardzo ważna, i że bardzo się w nią angażuje, stara się jak najlepiej wykonywać swoje zawodowe obowiązki, podnosi swoje zawodowe kwalifikacje, a mimo to wciąż zajmuje to samo stanowisko.

Po szesnastu latach pracy nie powiem żebym czuła się jakoś doceniona, żebym osiągnęła jakąś pozycję. Wydaje mi się, że wiem, że moi przełożeni wiedzą, że mogą na mnie liczyć, polegać, że to co muszę to robię i ile mogę to robię nie ma tak, że ja coś sobie „olewam”, ale z drugiej strony, czy ja mogę na nich liczyć, nie wiem, nie jestem tego pewna. Kiedyś wierzyłam, że tak, że wszystko, co można to ja dostaję, natomiast chyba jednak tak nie było, że się myliłam i między innymi mój mąż mi otworzył właśnie oczy na pewne sprawy. Byłam rzeczywiście naiwna. Ja chodziłam podziękować za nagrodę dyrektorowi, a okazywało się, że dostawałam najniższą na przykład. I to jest ta naiwność życiowa. (Pani E)

Niektórzy moi rozmówcy uważali, że atmosfera panująca w urzędzie, nie wpływa, na zawieranie związków partnerskich.

Czy uważa Pani, że atmosfera tutaj w firmie sprzyja zawieraniu takich związków?

Czy sprzyja, to trudna powiedzieć. Myślę, że tak jak wszędzie, ludzie poznają kogoś, to bez znaczenia, czy się poznali w szkole, czy się poznali w pracy, na ulicy, czy w bloku. To chyba nie ma znaczenia, natomiast później to kibicowanie innych w takich związkach jest różne, bywa różne. (Pani E)

Ale myśli Pan, że to, że tutaj przyszedł Pan do pracy, pomogło w nawiązaniu tego związku?

No może, może trochę, ale raczej chyba nie. Może (pauza) może tyle, że potem nie musiałem się już martwić, że jak weźmiemy ślub, to będą kazali na przykład, bo w niektórych firmach prywatnych, może tak być, że jak ktoś zaraz ślub weźmie, to zaraz kogoś zwalniają, albo karzą się zwolnić jednej osobie, czy coś. Jakieś takie numery mogą być. No, ale tutaj to raczej chyba nikt tak nie pomyślał, o czymś takim, tak mi się wydaje, no, bo to w ministerstwach trochę jest inny, inna atmosfera, inaczej się podchodzi do tego. (Pan A)

Nie wiem, takich, takich, takich tematów (pauza) takich rozmów na ten temat nie słyszałam, a ponieważ w naszym wydziale jesteśmy już we dwie, które pracujemy z mężami, więc być może, że (pauza) jesteśmy (pauza) no nie wiem, jakoś tak nie mówi się o tym głośno, może i (śmiech) może po cichu, może ma, ale do mnie to nie dochodzi. (Pani C)

3.2.7. Z RODZINĄ ŁATWIEJ?

Prowadząc obserwacje i wywiady, mogłam poznać opinie różnych stron, na temat zatrudniania rodziny w tym samym urzędzie. Tak naprawdę, zdania tych osób, zależały od wielu czynników. Inaczej podchodziły do tego osoby bezpośrednio związane z tym tematem, inaczej ich współpracownicy, a zupełnie inne zdanie na ten temat, mieli ich przełożeni. Bardzo ważne było to, jakie stanowisko zajmowały osoby spokrewnione. Jeśli powiązania takie dotyczyły stanowisk szeregowych, czy pracowników obsługi, nie budziły negatywnych emocji, zarówno u kolegów jak i „szefów”. W lepszej sytuacji znajdowały się również osoby, których związki powstały już podczas pracy w tym ministerstwie, zdecydowanie bardziej „raziły” osoby, które zostały wciągnięte do pracy, przez kogoś ze swojej rodziny.

Tytuł niniejszego rozdziału nasunął mi się niejako bezwiednie, bo czy można badając taką sytuację, nie zadać sobie właśnie tego pytania? W tym miejscu mojej wędrówki nie potrafiłabym jednoznacznie na nie odpowiedzieć i tak naprawdę wołałabym, aby czytelnik

sam odpowiedział sobie na to pytanie. Ze swojej strony mogę jedynie zacytować kilka wypowiedzi związanych z tym zagadnieniem.

Prowadząc rozmowę z byłą kadrową, spytałam czy ludzie ci byli traktowani w inny sposób niż pozostali pracownicy.

Traktuje się tych ludzi, jak każdego innego pracownika i nie ma nad nimi specjalnej pieczy?

Zdecydowanie. Może tym ludziom jest łatwiej, mając kogoś tu już wcześniej pracującego. Łatwiej się rozeznać w strukturach, we wszystkim. No i jest na pewno takiej osobie łatwiej wejść w tryby instytucji. Mając już kogoś, kto ma rozeznanie, kto pokieruje, gdzie się, co mieści, kto, za co odpowiada. Jakie obowiązują regulaminy. Łatwiej na pewno, zdecydowanie łatwiej takiej osobie przychodzącej, zdecydowanie łatwiej niż zupełnie obcej osobie, która przychodzi w obce środowisko. Zdecydowanie. Ja nie zauważyłam żeby jakaś instytucja z tego powodu miała albo profity, albo straty. (Kadrowa)

Spotkałam się nawet z teorią, że nieposzlakowana opinia, dobra, solidna praca jednego członka rodziny, może przyczynić się do wyboru drugiego, przez pracodawcę, szczególnie, jeśli chodzi o dziecko pracownika, gdyż niektórzy uważają wręcz, że pewne, w tym przypadku pozytywne cechy, są przekazywane i wpajane przez rodziców.

Uważa Pani, że dobra opinia rodziców, może wręcz wpływać pozytywnie na podjęcie decyzji o zatrudnieniu ich dziecka?

Myślę, że tak, gdyż jak się już zna ludzi, z którymi się pracuje i ich się ceni, i wiadomo, że na nich można liczyć, bo są normalni, uczciwi, pracowici, to szybciej się ich bliskim zaproponuje pracę, niż osobą, które nie koniecznie się przejmują pracą. Myślę, że to wynika z tego, że się poznało kogoś, jego cechy, dla tego to pomaga. (Pani E)

To ta dobra opinia tego małżeństwa spowodowała, że zdecydowano się na zatrudnienie ich syna?

Tak i został przyjęty. Myślę, że dużo, że bardzo dużo to pomogło. Na normalnej rozmowie o pracę, myślę, że wszędzie się ludzie kierują jakimiś układami, znajomościami i chyba przestaje wierzyć w to, że ktoś jest zatrudniany „z ulicy”. Nie zawsze, bo przecież są ludzie, że mają oczywiście kompetencje, że są wykształceni,

wiedzą jak się zachować, czasem brakuje im tego szczęścia, nie zawsze nawet takim się udaje, a naprawdę między nami jest tyle normalnych ludzi, nie posiadają tych niemalże nadprzyrodzonych cech, bo dzisiaj tak dużo trzeba umieć, że jestem przerażona. (Pani E)

Myślę, że łatwiej się pracuje dzieciom, niż małżeństwom, tak mi się wydaje.

Jakie są tego powody jak Pani myśli?

Dlaczego? Myślę, że dzieci mają bezpieczniejsze wejście w tą pracę, mają jakąś podpórę, że wiedzą, z kim mają doczynienia, rodzice ich uprzedzą, doradzą, ostrzegą, wprowadzą jakoś w ten świat, natomiast małżeństwa, no już na innych relacjach. Podpowiedzi? Jedno może bardziej zna się na ludziach, drugie mniej. Jedno powie drugiemu, co może, czego nie powinno, czy jak osądza tę osobę, a jak osądza inną. Nie wiem, myślę, że to może i pomaga. Czy przeszkadza?(chwila zastanowienia) Może jakieś ograniczenie takie, że człowiek nigdy nie jest do końca sobą. Bo zawsze jest ta druga osoba? No nie wiem. (Pani E)

Podczas jednego z wywiadów, młoda kobieta, oznajmiła mi, że gdyby ona miała możliwość pracy z własnym dzieckiem na pewno by się na to zdecydowała. Uważała również, że wprowadzanie przez rodzica w tajniki życia zawodowego, byłoby, jej zdaniem pozytywne i dla samego dziecka, i dla pracodawcy.

Jeżeli chodzi o pracę matka syn, matka dziecko w ogóle, to myślę, że gdyby był i mniejszy problem z pracą na rynku to, ale byłaby taka możliwość, że można zatrudnić gdzieś koło siebie to dziecko, to myślę, że matka by chyba bardziej chciała, żeby dziecko, z mojego punktu widzenia, żeby wprowadzić w życie, żeby jeszcze trochę nauczyć czegoś, ale nie wiem czy to jest dobry punkt widzenia, ponieważ właśnie rzucenie na głęboką wodę w ogóle samodzielność, jest dużo lepsza niż takie sprawowanie jakiejś tam kontroli nad dzieckiem. Czy to jest dobre czy nie?

Gdyby pani miała taką możliwość zdecydowałaby się Pani na pracę z dzieckiem?

Myślę, że tak, ja tak. (Pani G)

Odpowiadając na moje tytułowe pytanie, żona, która została wciągnięta do pracy przez męża, tak mi to przedstawiła.

To znaczy na początku być może tak, jak (pauza) było to wszystko dla mnie nowe, a on tu już pracował, więc on znał ludzi, (pauza) zagadnienia, chociaż nie można powiedzieć, że (pauza) zawodowo cokolwiek (pauza) zyskałam na jego informacjach, dlatego, że mąż ma zupełnie inny rodzaj pracy, on jak gdyby jest w obsłudze, (pauza) a ja pracuje przy innych sprawach,³ które są zupełnie dla niego nieznanne. Czyli tutaj nie było żadnej takiej, (pauza), chociaż takie sprawy, które wspólne, jak jakieś zebrania, coś, co się działo w, (pauza) w instytucji, to wtedy, no (pauza) mówił mi o tym. Ten dyrektor jest z tego departamentu, ten dyrektor jest z tego departamentu, jak ja jeszcze tego wszystkiego nie poznałam. (śmiech)

(Pani C)

3.2.8. ZMIANA MIEJSCA PRACY WYBÓR CZY KONIECZNOŚĆ

Zbliżając się do końca mojej wędrówki po organizmie organizacji, chciałam się dowiedzieć, jak swoją przyszłość, widzą w niej osoby o powiązaniach rodzinnych. Pytałam o to, czy myślą o zmianie miejsca pracy, czy gdyby mieli możliwość wyboru, dostali inną propozycję, byli by nią zainteresowani. Byłam ciekawa, czy obecna praca to ich świadomy wybór, czy może tylko konieczność, związana z trudną obecnie sytuacją na rynku pracy, o której mi opowiadali podczas wywiadów.

Powinłam w tym miejscu przedstawić czytelnikowi różne aspekty tego problemu poparte wywiadami z moimi rozmówcami, ale nie mogę tego zrobić. Dla czego? Ponieważ wszyscy moi rozmówcy chcieli w bliższej lub dalszej przyszłości związać się z inną instytucją. Każdy z nich, był gotowy zmienić pracę. Żadna z osób, nie była na tyle zadowolona ze stanu obecnego, aby nie szukać innego zatrudnienia i nie myśleć o zmianie pracodawcy. Muszę być konsekwentna i dla tego przedstawię zebrany materiał dotyczący tych zagadnień.

Na początek obszerny fragment z rozmowy, jaką odbyłam z jednym z małżeństw.

*Gdyby zaistniała możliwość zmiany pracy zdecydowałby się Pan na to?
Spokojnie, nie ma problemu, w każdej chwili. (przeciągle) Znaczy no już parę lat tu pracujemy i ... (pokazał rozczarowanie)*

³ W tym miejscu opowiedziała co dokładnie robi, ale ze względu na możliwość rozpoznania badanej przeze mnie jednostki nie ujawniam tego fragmentu jej wypowiedzi.

Tu akurat nie ma znaczenia, czy oddzielnie, czy razem, ale jakby zaistniała taka sytuacja, że by można było zmienić na ciekawą pracę, to, to, bezproblemowo.

Bez różnicy, czy razem czy oddzielnie.

A czy ta praca tutaj Pana satysfakcjonuje?

(westchnienie) Takie tajne informacje tutaj...

Będą nieujawnione na pewno.

Muszę powiedzieć, że coraz mniej.

A czym to jest powodowane?

(pauza) No sytuacją ogólnie.

Atmosferą w pracy, może nie w samym departamencie, tylko ogólnie, w ministerstwie i ostatnimi tymi zmianami. Nawet nie zmianami, bo to już tak wcześniej też było.

Może też tym, że byłem za granicą, gdzie pracowałem przez trzy miesiące w Komisji Europejskiej i tam inny świat, to jednak też zmieniło moje podejście do pracy ogólnie.

Chciałby Pan wyjechać za granicę?

W każdej chwili. (śmiech)

A gdyby miał Pan możliwość wyjazdu bez żony, na jakiś dłuższy pobyt?

To wydaje mi się, że też bym wyjechał.

Czyli tamta praca była bardzo ciekawa tak? Jakaś taka bardzo rozwojowa?

Wciągająca na pewno i interesująca. (Pan A)

Relacja jego żony była podobna, chociaż w swej wypowiedzi była bardziej ostrożna.

A gdyby zaistniała taka sytuacja, że dostałaby Pani propozycję innej pracy?

Znaczy, to już by zależało od tej propozycji. Bo jeśli by to była propozycja warta przemyślenia, to bym się po prostu zastanowiła, ale nie pod tym kontem, że będziemy razem pracować, czy, czy znaczy, to ma swoje plusy, nie ukrywam. To ma swoje plusy, że się nie ma jednego pracodawcy, w tym sensie, że być może nie postrzega cię ten ktoś, bo jest takie niebezpieczeństwo przez pryzmat tej drugiej osoby, z którą masz takie samo nazwisko i łączy cię coś poza pracą, a poza tym to finanse prawda, to też jest w tym przypadku, tak jak mówiłam wcześniej, jakiejś blokady, czy łączenie w jedno (pauza) dwóch koszyków pieniężnych, to jest w ogóle porażka, bo to przecież jest...

Czyli według Pani lepiej było by gdybyście pracowali oddzielnie?

Tak mi się wydaje, z punktu widzenia takiego czysto ludzkiego, że no, że niestety, my ludzie tacy ograniczeni jesteśmy. No, bo po prostu myślimy sobie tak, no ich jest dwoje, a mają dwa razy tyle, no, ale jakby przepraszam mój mąż zarabiał za nas dwoje, to ja bym się zastanawiała czy tu pracować.

Nie było by wtedy czegoś takiego, że ja się zastanawiam, a co ja będę robić, że mogłabym zrezygnować z tej pracy, o już nawet choćby jutro, bo wiem, że po prostu mamy ten komfort, że, że wiążemy koniec z końcem, ale wiążemy.

Ale czy lepiej jest pracować w innym dziale, z daleka od siebie, czy lepiej było jak byliście razem?

To znaczy nie, no ma to swoje plusy, rzeczywiście, tak mi się wydaje, że aż tak blisko, to (pauza) być może, wtedy było tak, że, że po prostu byliśmy inaczej, że się to dało bardziej odczuć, ja już tego nie pamiętam, bo to już czas jakiś minął, ale być może, tak rzeczywiście było, że, że coś takiego jest.

...Reasumując to chyba więcej jest minusów niż plusów.

Wolałaby się Pani jednak przenieść gdzieś, gdyby była taka możliwość?

No gdybym miała, ale ja nie szukam takiej możliwości, więc no... (Pani B)

Mąż tej kobiety, w pewnym momencie, dostał propozycje trzymiesięcznego wyjazdu zagranicznego. Interesowało mnie, jaka była reakcja otoczenia i jej samej, gdy już doszło do realizacji tego wyjazdu.

Wiem, że Pani mąż wyjechał swego czasu na jakiś krótki wyjazd zagraniczny związany z pracą, jak na to Pani zareagowała?

Znaczy fajnie, no pewnie cieszyłam się, natomiast w pierwszej chwili to stwierdziłam, że to ja miałam jechać, bo to ja chciałam jechać. Znaczy w tym sensie, że to ja sobie tak wymyśliłam jakiś czas temu, a, a, a on o tym nic nie mówił, że sobie wymyślił. No, ale, że to takie śmieszne było, że ja sobie wymyśliłam, a on pojechał natomiast...

Ciężko było?

Ale, w jakim sensie?

Rozstania w ogóle. Czy wtedy jakąś reakcję ludzi też Pani zaobserwowała?

Nie. No ludzie jak już wiedzieli, no to się pytali, no a jak tam, a co tam, no jak się czuje, jak mu tam jest, nie wiem może raczej ja to życzliwie odbierałam.

Ale raczej było to pozytywnie odbierane?

Ja raczej tak, ja raczej tak to odbierałam, natomiast fajnie jak się wie, że ktoś, ta druga strona ma możliwość poznania czegoś innego i zobaczenia, że są jakieś tam inne pozytywne strony tego życia, no nie i, że można inaczej pracować robiąc podobne rzeczy to, to fajnie.

Natomiast, no, co, martwiłam się na początku, że to aż trzy miesiące no, ale jak w sumie człowiek wie, że to trzy miesiące, i że to jest taki, taki czas ustalony, no to troszeczkę inne ma podejście. Jak się jedzie na kontrakt i się nie wie, czy to będzie pół roku, czy rok, no to wtedy jakoś tam inaczej się człowiek nastawia.

A jak by to wyglądało, gdyby to był kilkuletni kontrakt?

Nie wiem, a przepraszam czy Pani kracze? (śmiech)

Nie, broń boże.

Nie wiem, nie wiem, to naprawdę, to ja nie wiem takich rzeczy. Musiałabym stanąć przed faktem, żeby to wiedzieć, jak to jest.

Ale myśli Pani, że było by raczej ciężko?

Znaczą, no nie jest powiedziane, że ja bym też tam nie pojechała, prawda, gdzieś na ten kontrakt, jakby ta druga strona pojechała.

Myśli Pani, że mąż by się zgodził na to, gdyby dostał teraz w tej chwili propozycję kilkuletniego kontraktu?

Znaczą myślę, że jakby dostał, to pewnie byśmy wyjechali.

Razem byście jednak wyjechali?

(pauza) Znaczą przynajmniej tak sobie rozmawialiśmy jak był, jak wrócił, (cicho), że, że, że byśmy sobie tam pojechali. Znaczą ja uważam, że może pewien czas byłby tam sam, natomiast, natomiast wydaje mi się, że znaczą tak fajnie, no nie wiem, czy bym tak chciała. Są plus i minusy, natomiast...(pauza) Reasumując trzeba zmienić pracę. (śmiech)

To jest plan na najbliższy czas?

Tak.

Żeby zmienić pracę?

Nie tylko z tego względu, ale, ale myślę, że to też, tak jak mówiłam, trochę tam przy tym traktowaniu cię jako jednostkę.

Być może przyczyna nie leży w tym, że, że, że, że tu oboje pracujemy. Być może w całkiem, czym innym, natomiast ja myślę, że trochę dla tego.

Że ma to jednak jakiś wpływ?

No i, że kobieta i, że kobieta i, że z nikąd. (Pani B)

Inne osoby również podkreślały, że myślą o zmianie pracy, zwłaszcza gdyby wiązało się to z możliwością rozwoju zawodowego, poprawą wynagrodzenia czy po prostu możliwością krótszych dojazdów do pracy.

Gdyby zaistniała możliwość zmiany pracy przez jedno z was, skorzystalibyście z tego, czy taki układ, który jest w tej chwili wam odpowiada?

Na dzień dzisiejszy odpowiada, ale myślimy z czasem o zmianie pracy, myślę, że tak jak każdy, no, bo każdy chciałby. (Pani F)

Rozwijać tak i jeśli by była taka możliwość, że mogłabym sobie znaleźć lepszą pracę i bliżej miejsca zamieszkania, bo to też jest ważne, jednak nam dużo dojazd do pracy zajmuje, na pewno bym skorzystała, mąż także. (Pani F)

O rozwoju zawodowym i poznawaniu nowych, ciekawych ludzi, mówiła inna z moich rozmówczyń. Jej zdaniem praca w innej firmie mogłaby pozytywnie wpłynąć na jej kontakty z mężem, dodać ich związkowi nutki tajemniczości, a także pozwolić jej samej na pewną niezależność.

Czy chciałaby Pani w najbliższym czasie zmienić pracę?

Myślę, że tak, chociaż myślę, że teraz tak sobie wyobrażam, że chciałabym chyba zmienić pracę, że jednak powinnam mieć jakąś swoją sferę takiej tajemniczości, że nie do końca ten mąż powinien o wszystkim wiedzieć.

Chodzi tu jedynie o męża, czy również o środowisko, o otoczenie?

Ja się chyba czuję bezpiecznie w takim środowisku, które mnie zna, które już nie odkrywa jakiś nowych sensacji w moim życiu. Już się przyzwyczaili do mnie i ja chyba tak wolę. Ale też chciałabym chyba z racji takiego rozwijania się, myślę, że może powinnam coś zmienić w życiu, że może tutaj za długo jestem, coś nowego właśnie inni ludzie. Lubię poznawać innych ludzi. Coś nowego wnoszą zawsze w życie i to najbardziej chyba by mnie pociągało. Nie to, że tu pracujemy i trzeba się rozstać, bo jest to do wytrzymania, nie na pewno nie. (Pani G)

Niektóre osoby czuły, że już za długo pracują w jednym miejscu i potrzebują zmiany, aby móc się dalej rozwijać.

*No właśnie, ale tak sobie myślę, że w tej chwili to (pauza) to jak stąd nie odejdę to...Nie w tym sensie, że ja jestem jakaś tam młoda gówniara i chce robić karierę. Tylko po prostu, no jakiś tam stopień się w życiu pokonuje. Człowiek robi jakąś pracę, zdobywa doświadczenie, wiedzę i tak dalej, i chciałby coś innego w życiu robić.
(Pani F)*

Jeszcze inni pragnęli zmiany pracy, gdyż obawiali się, że pracując w jednej firmie ze współmałżonkiem, są bardziej zagrożeni utratą pracy niż inni, którzy pracują u dwóch różnych pracodawców, na przykład gdyby doszło do zwolnień grupowych. Strach ten wynikał również z tego, że ministerstwo to wiele razy podlegało restrukturyzacji, która często była związana ze zwolnieniami pracowników. Nigdy nie doszło do zwolnień grupowych, ale istniało zagrożenie, że w końcu może do tego dojść, zwłaszcza biorąc pod uwagę niepewną sytuację polityczną panującą w kraju.

Czy gdyby zaistniała możliwość zmiany pracy, przez jedno z Państwa zdecydowalibyście się na to?

Tak

Tak bez zastanowienia?

Tak byśmy się zgodzili, ze względów na to, że (pauza) tak, jeśli teraz jest takie zagrożenie, że nie wiadomo, czy będziemy mieli tą pracę, a jesteśmy w wieku przed emerytalnym, to byśmy się zgodzili. Na pewno. (Pani C)

Myślę, że nie trzyma nas tutaj nic na siłę. Pracujemy razem tylko ze względu na to, że nie ma pracy na rynku, wiadomo, że jeżeli by nam ktoś zaproponował lepsze warunki, czy finansowe, czy jakiegokolwiek inne, to na pewno, któreś z nas by mogło stąd odejść. No, ale sytuacja na rynku pracy, jest taka, jaka jest, niestety. Musimy pewno tu siedzieć, dopóki możemy siedzieć. (Pani D)

4. KONKLUZJE

Decydując się na napisanie niniejszej pracy, mogłam spotkać na swej drodze wielu nowych, ciekawych ludzi, których w innych okolicznościach nie mogłabym poznać. Obserwowałam ich podczas ich zwykłych, codziennych obowiązków, poznawałam ich wzajemne relacje, zachowania, indywidualne rytuały urzędu. Przeszłam długą drogę, przemierzając ścieżki organizacji-organizmu, który wybrałam jako obiekt moich badań. Nie żałuję ani jednej minuty, którą tam spędziłam. Badając kulturę organizacji, zyskałam wiele informacji na jej temat, ale również dowiedziałam się wiele o sobie i zdobyłam nowe życiowe doświadczenia, a przede wszystkim, nauczyłam się słuchać.

4.1 NEPOTYZM NADURZYCIE CZY POTRZEBA

Podsumowując zebrany materiał badawczy, chciałabym w pierwszej kolejności odnieść się do zagadnienia dotyczącego zjawiska nepotyzmu, występującego w polskiej administracji.

Rozwijający się na całym świecie proces globalizacji, przyczynia się do powstawania ciągłych zmian, które zachodzą również w administracji publicznej. Dzięki postępującemu rozwojowi technicznemu, społeczeństwo ma ułatwiony dostęp do wielu informacji publicznych, między innymi dzięki Internetowi, który staje się coraz bardziej popularny i ogólnie dostępny dla dużej grupy społeczeństwa. O problemie korupcji w polskich urzędach związanej z protekcją, bardzo często się mówi i budzi on coraz większe zainteresowanie.

Według respondentów najpowszechniejszym grzechem wysokich urzędników państwowych i polityków jest nepotyzm i kumoterstwo. W opinii 91% badanych częste są przypadki tworzenia sieci wzajemnych powiązań poprzez obsadzanie krewnymi, kolegami, znajomymi stanowisk w urzędach, spółkach, bankach itp. (w tym 59% sądzi, że dzieje się to bardzo często)

Cztery piąte ankietowanych (81%) jest zdania, że często ma miejsce załatwianie kontraktów, zamówień rządowych dla rodziny, kolegów, znajomych prowadzących firmy prywatne...⁴

Zebrany materiał badawczy wykazał, że w badanym przeze mnie ministerstwie występowanie powiązań rodzinnych jest zjawiskiem dość powszechnym. Potwierdzeniem na to może być między innymi fragment wywiadu z kadrową poruszający to zagadnienie.

A czy dużo wystąpiło takich pracowników, którzy mieli między sobą jakieś powiązania rodzinne, w ciągu Pani pracy tutaj w ministerstwie?

Według mnie to dużo.

Czy te powiązania występowały na wyższym szczeblu?

Nie, na wyższym szczeblu absolutnie nie. To były równoległe stanowiska. To brat główny specjalista, siostra też główny specjalista, mąż w kancelarii, żona sekretarka.

Czyli raczej szeregowie stanowiska?

Zdecydowanie szeregowie. Tak sobie teraz patrzę, czy dyrektorów (pauza)Nie.

Miedzy dyrektorami nie było takich powiązań?

Nie, to na najwyższym nie następowało w ogóle. (Kadrowa)

Także podczas moich obserwacji i rozmów z innymi pracownikami wynikało, że ilość takich pracowników w stosunku do reszty zatrudnionych przekraczała, co najmniej dziesięć procent, a to tylko powiązania, które były przeze mnie i moich rozmówców, stosunkowo łatwe do sprawdzenia.

Mogę, więc stwierdzić, że powiązania rodzinne w badanej jednostce administracji rządowej występują, ale czy jest to związane z przekraczaniem pewnych norm etycznych, nadużyciami władzy i czy można tu już mówić o korupcji? Badałam tylko ten jeden przypadek, więc nie mogę uogólniać moich wniosków i przypisywać ich do innych urzędów, mam jedynie prawo wypowiadać się na temat tego konkretnego ministerstwa.

Opisując wybraną przeze mnie grupę osób można podzielić ją na dwie części. Do jednej można zaliczyć osoby, które trafiły do urzędu dzięki wstawiennictwu kogoś z rodziny. Osoby takie stanowiły największą grupę.

Korzystając z zapisków z dziennika badacza mogę pokrótce przedstawić jak najczęściej się to odbywało.

⁴www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2003/K_037_03.PDF POLACY O KORUPCJI, LOBBINGU I „KUPOWANIU” USTAW Macieja Falkowska

Najczęstszy scenariusz, dotyczący przyjęcia na stanowisko szeregowy takiego pracownika, jaki mogłam poznać dzięki opowieściom moich rozmówców, polegał na tym, że jeśli w danym departamencie występowało zapotrzebowanie na pracownika, przełożony mówił o tym współpracownikom i pytał, czy ktoś nie ma kogoś, odpowiedniego na to miejsce. Pracownicy robili „wywiad” wśród swoich znajomych, a niekiedy również rodziny i tacy kandydaci zgłaszali się na rozmowę wstępną. Osoby takie nie miały gwarancji, że to właśnie one zostaną wybrane, ale miały szanse, aby się wykazać. Obowiązkowe ogłoszenia były oczywiście publikowane, ale często była to tylko formalność, gdyż kandydat był już wybrany. W nieoficjalnej rozmowie z kadrową, której niestety nie pozwoliła mi ona nagrać dowiedziałam się, że wybieranie „swoich” było dość powszechne. Wśród wszystkich zatrudnionych, tak zwanych „osób z ulicy” było stosunkowo mało. Gdy nowy pracownik rozpoczynał pracę, jego najbliżsi współpracownicy starali się dowiedzieć z czyjego jest on polecenia. Było to tak powszechne, że po jakimś czasie nawet nie wzbudzało tak wielu negatywnych emocji, chyba, że dotyczyło stanowisk kierowniczych.

Drugą część, mniej liczną, stanowiły osoby, które pracując w ministerstwie zawarły związek małżeński z kimś, kto również tutaj pracował. Osoby te uważały, że są w dużo korzystniejszej sytuacji niż ci, którzy zostali wciągnięci do pracy przez kogoś z rodziny i była to nie tylko ich opinia, ale również taki sam pogląd na to zjawisko miały osoby, które z nimi współpracowały.

Decyzja o podjęciu pracy w tej samej instytucji, nie była dla moich rozmówców łatwa. Przeważnie twierdzili oni, że tylko naprawdę trudna sytuacja na rynku pracy zmusiła ich do podjęcia takich kroków.

Większość z tych osób nie miała możliwości załatwienia posady swojej rodzinie poprzez zajmowane przez siebie stanowisko, gdyż byli to pracownicy wykonujący prace sekretarki, kierowcy czy pracownika tak zwanej obsługi, a więc najniższe stanowiska w tym urzędzie. Rzeczywiście byli w lepszej sytuacji niż osoby z zewnątrz chociażby poprzez fakt, że szybciej docierała do nich informacja o zwalnianym stanowisku.

Występowanie powiązań rodzinnych w badanym przeze mnie urzędzie, między pracownikami na stanowiskach szeregowych, nie wzbudza negatywnych reakcji otoczenia, większość osób w ogóle się tym nie interesuje, a jeśli już ktoś wie, że jest to mąż, żona czy dziecko danego pracownika, przeważnie podchodzi do tego z życzliwością, zwłaszcza gdy zajmują oni stanowiska szeregowych pracowników.

Z relacji moich rozmówców mogłam wywnioskować, że jest to związane z tym, że otoczenie ma świadomość tego, że osoby, które same zajmują stanowiska szeregowy, nie mają na tyle silnej pozycji, aby załatwiając pracę komuś z rodziny „ustawić” go na wysokim stanowisku.

Sami zainteresowani uważają, że tak naprawdę to, że pracują w tym samym urzędzie nie wpływa na ich pracę i życie osobiste w znacznym stopniu, ze względu na to, że choć jest to ten sam urząd, to pracują oni przeważnie w innych działach, czy też departamentach i mają ze sobą sporadyczny kontakt, podczas całego dnia pracy. Według nich ważne jest to, że nie występuje między nimi podległość zawodowa.

Z uzyskanych przeze mnie informacji, między innymi od osoby zajmującej się rekrutacją pracowników, dowiedziałam się, że rzeczywiście w urzędzie przestrzega się zasady podległości, co jest spowodowane między innymi przepisami zawartymi w ustawie o służbie cywilnej.

Jeśli związek powstaje wśród pracowników tego samego wydziału przełożeni starają się przenieść takiego pracownika do innego wydziału, lub departamentu. Jak mówili mi niektórzy dla „oczyszczenia” atmosfery.

Ja też tak myślę, ale to tak, jak mówię, to są takie, no wie pani, takie niezdrowe sytuacje.

(Kadrowiec)

Nie mogę jednak powiedzieć, aby w badanym urzędzie nie występowały w ogóle zjawiska typowe dla nepotyzmu, związane z wykorzystywaniem pozycji zawodowej, bo i o takich mi opowiedziano.

Dwa przypadki dotyczyły osób, które zajmowały wyższe stanowiska. Zainteresowane osoby twierdziły, że w żaden sposób nie przyczyniły się do zatrudnienia, oraz rozwoju kariery swojego członka rodziny, natomiast osoby, które z nimi współpracowały uważały, że tylko dzięki znajomością, a nie posiadanym umiejętnością, członkowie ich rodziny dostali pracę i tak szybko awansowali. Czy było tak naprawdę, czy to tylko wrażenie tych osób, trudno mi powiedzieć, gdyż nie mogłam poznać wszystkich szczegółów tych przypadków.

Sytuacje te wzbudzały duże zainteresowanie wśród pracowników urzędu, szczególnie tych z najbliższego otoczenia. Uważali oni, że w obu tych przypadkach wolne stanowisko mogła zająć inna osoba, która pracowała już w ministerstwie od kilku lat, miała potrzebne doświadczenie i umiejętności, oraz odpowiednie wykształcenie.

Korzystając z zebranego w dzienniku badacza materiału, postaram się przybliżyć czytelnikowi krótką historię tych osób.

Pierwszy przypadek dotyczył córki jednej z pań, która zajmowała stanowisko naczelnika. Podjęła ona pracę w jednym z departamentów, zaczynając swą karierę zawodową od stanowiska inspektora. Osoba ta nie miała ukończonych studiów, dopiero pracując w tej instytucji podjęła naukę, za którą zapłaciło ministerstwo. Jej kariera bardzo szybko się rozwinęła. Najpierw awansowała na stanowisko naczelnika, a potem kolejno na stanowisko wice dyrektora i dyrektora. W międzyczasie zdobyła tytuł licencjata na jednej z uczelni prywatnych i podjęła naukę na uzupełniających studiach magisterskich, których jednak nie ukończyła.

W tym samym wydziale pracowała dziewczyna, która miała doświadczenie, wymagane wykształcenie i wszyscy myśleli, że to właśnie ona zostanie naczelnikiem. Tak się jednak nie stało.

Całe to zdarzenie wywołało wiele negatywnych reakcji ze strony otoczenia. Ludzie uważali, że to niesprawiedliwe. Byli przekonani, że to tylko dzięki matce tamta dziewczyna „zdobyła” to stanowisko.

Matka tej dziewczyny, z którą rozmawiałam twierdziła, że nie miała żadnego wpływu na zatrudnienie, ani rozwijającą się karierę córki.

Ja żadnych ingerencji w jej pracę nie wносиłam, nie rozmawiałam. Sprawił to przypadek. Później nie rozmawiałam nigdy na jej temat. Nigdy nie było rozmowy ani z dyrektorem jej bezpośrednim, ani z żadnym. I chyba się sprawdziła, no bo kolejno awansowała od stanowiska inspektora po tych chyba nie wiem dziesięciu latach i jest wicedyrektorem. Ja już tu nie pracuję, więc powiązań żadnych nie ma i to tyle.

Żałowała Pani tego, że tak się stało?

Nie, nie. (pewnie) Czasami może tak, był jakiś żal. Może o tyle żałowałam. To trudno powiedzieć, że żałowałam, bo nie, bo nigdy mi nie sprawiła tu zawodu, że miałabym mieć jakieś nieprzyjemności. Tylko tak czułam, że ludzie nie wierzą, że ona sama do tych stanowisk dochodziła. I to, to mi było tak przykro, że podejrzewano, co nie miało

miejsca nigdy, że nawet o jej awansie to się czystym przypadkiem dowiedziałam, od zupełnie obcej osoby.

Nawet do tego stopnia?

Do tego stopnia, że dowiedziałam się o jej awansie wtedy na naczelnika zupełnie od takiej obcej osoby, która mi przyszła składać gratulacje, że gratuluje mi córki. Ja oczy postawiłam no, że zostaje naczelnikiem, więc to nawet w tym. Co nie przeszkadza, że za plecami czułam, że się mówi. (Kadrowa)

Jaka jest prawda? Czytelnik musi sam sobie odpowiedzieć na to pytanie. Przedstawiłam dwie strony tego przypadku. Nie zamierzam ani bronić ani oskarżać. Podaje jedynie zdobyte podczas moich badań informacje. Zaznaczam, że informacje te uzyskałam od osób, które pracowały z tą kobietą, a które opowiedziały mi o tym poza nagraniem, gdyż mimo moich zapewnień o pełnej anonimowości nie wyraziły na nie zgody.

Drugi przypadek, o którym według mnie warto opowiedzieć to przypadek bardzo podobny do tego pierwszego. Dotyczy powiązania między ojcem zajmującym stanowisko naczelnika i jego córką. W tym miejscu ponownie korzystam z dziennika.

Pierwszy podjął pracę w urzędzie ojciec i pracował tam już od wielu lat. Córka zaczęła pracę dużo później, w innym departamencie. Podejmując pracę miała skończone studia licencjackie. Zaczęła pracę i jak mi to opowiedziano, od razu poszła na studia magisterskie, za które zapłaciło ministerstwo. Uważano, że bez problemu zdobyła zgodę na finansowanie swoich studiów, mimo tego, że inne osoby, które miały dłuższy staż w tym ministerstwie, nie miały tak otwartej drogi do podnoszenia swoich kwalifikacji zawodowych. Przy okazji powiedziano mi, że dostała więcej dni urlopu szkolnego, niż inni jej koledzy, którzy w tym czasie również studiowali. Zaraz po zdobyciu dyplomu magistra, awansowała na stanowisko naczelnika swojego wydziału. W tym przypadku jej współpracownicy również zostali zaskoczeni, gdyż w ich dziale pracowały, co najmniej dwie osoby, z dłuższym stażem w ministerstwie, które miały odpowiednie wykształcenie i umiejętności, aby objąć to stanowisko. Jedna z pań, która bezpośrednio podlegała tej kobiecie powiedziała, że często jest tak, że to właśnie ona tłumaczy pewne zagadnienia swojej naczelniczce, albo proponuje rozwiązania zaistniałych problemów, gdyż tamta ma mniejszą wiedzę od niej, jeśli chodzi o pewne zagadnienia.

Kobieta ta nie kryła swego rozgoryczenia. Twierdziła, że nie może już tego wytrzymać i myśli o zmianie pracy. Niestety, nie zgodziła się na nagranie swojej wypowiedzi. Mogę, zatem bazować jedynie na moich notatkach.

Jak widać z przedstawionego powyżej materiału informacje dotyczące powiązań rodzinnych związanych z wyższymi stanowiskami pracowniczymi, nie były chętnie ujawniane przez moich rozmówców.

Podczas wywiadu z kadrową w pewnym momencie wyraźnie poprosiła mnie ona o wyłączenie dyktafonu.

Podczas wywiadu rejestrowanego na dyktafonie, stwierdziła między innymi, że w urzędzie nie występowały takie powiązania, między pracownikami na stanowiskach kierowniczych, a poza nagraniem powiedziała mi o tym, że pracowała tu pani dyrektor jednego z departamentów i jej brat. Starali się oni ukryć swoje pokrewieństwo przed innymi pracownikami i według niej im się to udało.

Jak dowodzą badania międzynarodowe, Polska jest szczególnie dotknięta korupcją. Sporządzony i opublikowany przez Transparency International indeks percepcji korupcji szeregujący kraje według stopnia postrzegania występowania tego zjawiska wśród funkcjonariuszy publicznych i polityków pokazuje na przykład, że Polska będzie najbardziej skorumpowanym członkiem poszerzonej Unii Europejskiej. Coraz częściej pojawiające się doniesienia prasowe na temat przejawów korupcji i nieuczciwego lobbingu wśród elit politycznych sprawiają, że społeczna świadomość zakresu tego zjawiska i wiążących się z nim zagrożeń zmienia się bardzo szybko - wyraźne zmiany można zaobserwować w ciągu ostatnich miesięcy.⁵

W związku z nasilającym się rozwojem tego zjawiska Ministerstwo Spraw Wewnętrznych i Administracji opracowało program przeciwdziałania korupcji. Według MSWiA:

Korupcja to jedno z najtrudniej wykrywalnych przestępstw. To nie tylko przyjmowanie łapówek, ale również naruszenie pewnych reguł społecznego systemu podziału dóbr, za których przestrzeganie, na różnych szczeblach, jest się odpowiedzialnym. Jako środek korumpowania nadal dominuje pieniądź, ale świadczenia rzeczowe bądź tzw. służbowe i "ukryte łapówki" stają się coraz częstsze.

W szerokim dzisiaj pojęciu korupcji mieszczą się, więc następujące zjawiska występujące na styku sektora prywatnego i publicznego: przekupstwo, sprzedajność, protekcja (**nepotyzm, kumoterstwo**), kupczenie wpływami oraz przekroczenie uprawnień i niedopełnienie obowiązków (nadużycie stanowiska służbowego), gdy jest to związane z jakąkolwiek korzyścią majątkową lub osobistą.⁶

⁵ www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2004/K_002_04.PDF KORUPCJA, NEPOTYZM, NIEUCZCIWY LOBBING Wenzel Michał

⁶ www2.mswia.gov.pl/portal.php?serwis=pl&dzial=83&id=151&poz=2 Przeciwdziałanie korupcji

Podczas prowadzonych badań, w pewnym momencie zauważyłam, że są osoby, które starają się zataić przede mną niektóre fakty. Jak doszłam do takich wniosków? Po prostu przesłuchując zebrany materiał zauważyłam, że pewne zachowania dotyczące tych samych osób, opisywane przez nich samych i przez ich współpracowników, różnią się w pewnych kwestiach.

Przykład takiego zachowania pojawił się, gdy rozmawiałam z małżeństwem, które twierdziło, że w ogóle nie spotyka się podczas codziennego dnia pracy, natomiast osoba nazwana przeze mnie obserwatorem twierdziła, że małżeństwo to jada wspólne posiłki w zakładowym bufecie, a także chodzi razem na papierosa.

Zachowania te nie były odbierane przez obserwatora jako negatywne, wprost przeciwnie, osoba ta uważała, że świadczy to tylko dobrze o tym związku o jego bliskości i zażyłości.

Dla czego więc te osoby starały się to przede mną ukryć? Co nimi kierowało?

Nie znam odpowiedzi na to pytanie, mogę się jedynie domyślać, że osoby te obawiały się, że o ich kontaktach podczas dnia pracy, dowie się zbyt dużo osób, które mogą odebrać je negatywnie.

Dzięki zebranemu materiałowi mogłam stwierdzić jeszcze jedną powtarzającą się zależność, dotyczącą małżeństw, w których jedno z małżonków wciągnęło do pracy współmałżonka.

W każdym z badanych przeze mnie przypadków, mąż przyczyniał się w pewien sposób do zatrudnienia żony. To kobiety miały problem ze znalezieniem pracy. Nie spotkałam żadnego małżeństwa, w którym to mąż, szukałby pracy i musiał skorzystać z pomocy żony w jej znalezieniu.

Sytuacja ta podkreśla problem kobiet wyłączonych z życia zawodowego poprzez przerwę w wykonywaniu pracy związane między innymi z wychowywaniem dzieci.

Przypadki moich rozmówczyń dowodziły, że ingerencja w zatrudnienie żony, nie była wynikiem nepotyzmu, lecz wynikała z pojawiających się trudności ze znalezieniem pracy.

Kobiety, z którymi rozmawiałam mówiły o tym jak długo szukały pracy i w jak trudnej były sytuacji. Jedne z nich miały kilkuletnią przerwę spowodowaną urlopem wychowawczym, inne miały pracę, ale pracowały w bardzo ciężkich warunkach. Jedna z kobiet powiedziała mi, że straciła pracę w wyniku zwolnień grupowych. Kobieta ta miała skończone czterdzieści lat i to również utrudniało jej znalezienie pracy.

W badanej przeze mnie organizacji występowanie powiązań rodzinnych między jej pracownikami, nie wzbudza negatywnych relacji ze strony otoczenia i nie jest postrzegane jako negatywne zjawisko nepotyzmu, jeśli powiązania te nie występują na stanowiskach kierowniczych i nie łączą się z wykorzystywaniem pozycji zawodowej.

Sytuacja wygląda zupełnie inaczej, gdy chodzi o osoby zajmujące kierownicze stanowiska. Zatrudnienie członka rodziny takiej osoby, wywołuje szereg negatywnych zachowań wśród współpracowników. Taka osoba od początku jest bacznie obserwowana, a jej kompetencje zawodowe, są częstym tematem rozmów wśród pracowników.

W urzędzie podejmuje się działania, które mają wyeliminować negatywne skutki wzajemnej współpracy po między pracownikami o powiązaniach rodzinnych. Przestrzega się zasady podległości zawodowej. Zgodnie z ustawą o służbie cywilnej nie może być takiej podległości między pracownikami. Osoby takie wykonują swoje obowiązki zawodowe w innych wydziałach i departamentach.

4.2. HIERARCHIA POTRZEB

Powyżej odniosłam się do zagadnienia nepotyzmu występującego w badanym urzędzie, teraz chciałabym skontrastować to zjawisko z teorią jaką jest piramida potrzeb według modelu Abrahama Maslowa.

Maslow dowodzi, że wszystkie potrzeby ludzkie można ułożyć hierarchicznie, zaczynając od potrzeb fizjologicznych – powietrza, pokarmu i wody. Potem następują cztery poziomy potrzeb psychologicznych – bezpieczeństwa, miłości, szacunku i samorealizacji. Maslow przekonuje, że nasze wyższe potrzeby są tak samo realne i stanowią równie integralną część natury ludzkiej, jak potrzeba pokarmu. Unika on nadmiernego upraszczania zarówno stanowiska behawiorystycznego, jak i freudowskiego.

(Frager R. przedmowa w Maslow, 2006, s. 8)

Zadałam sobie pytanie czy mogłabym odnieść zebrany materiał badawczy do powyższej teorii i stwierdziłam, że poznane podczas badań osoby, tak naprawdę podjęły pracę w tej samej instytucji dla zapewnienia sobie większości z tych potrzeb.

Postawieni w trudnej sytuacji materialnej w momencie, gdy jedno z nich straciło pracę, mając na utrzymaniu oprócz współmałżonka także dzieci, dążyli do zapewnienia rodzinie podstawowych potrzeb fizjologicznych, jak na przykład codzienne wyżywienie czy opłata rachunków. Bezpieczeństwo rodzinie miała zapewnić między innymi możliwość utrzymania mieszkania.

Gdy przypomnimy sobie relacje Pani R stwierdzimy, że zmieniła pracodawcę nie tylko z powodu ciężkich warunków pracy, ale również dla tego, że bardzo rzadko widywała swego męża i miała coraz mniej czasu dla rodziny, a więc również nie zaspokajała potrzeby bezpieczeństwa i miłości. Ten sam problem był poruszany również przez inne pary, z którymi rozmawiałam.

Mając to na uwadze, czy możemy potępiać te osoby i mówić tu o negatywnych cechach nepotyzmu? Pracownicy, których badałam zajmowali głównie szeregowie stanowiska ich zadania związane były głównie z techniczną obsługą urzędu i choćby przez to nie mogli wykorzystywać swej pozycji zawodowej do załatwienia posady rodzinie lub jej faworyzowania.

O zapewnieniu bezpieczeństwa, poprzez ukrywanie faktu, że jest się spokrewnionym, również mówiło mi kilka osób. Fragmenty tych wywiadów cytowałam w poprzednich rozdziałach. Badane osoby nie chciały wzbudzać niezdrowego ich zdaniem zainteresowania otoczenia i komentarzy na ten temat, dla tego chciały chronić swoją prywatność i nie ujawniały łączącego ich pokrewieństwa.

Niektórzy z moich rozmówców mówili, że czują się lepiej mając wsparcie u swojego współmałżonka, który z nimi pracuje. Wiedzą, że mają w nim oparcie i czują się rozumiani, bo przez wspólną pracę potrafi on lepiej zrozumieć problemy, z którymi boryka się jego partner. To również można traktować jako zapewnienie potrzeby bezpieczeństwa.

Potrzebę przynależności i więzi odnajdujemy w wypowiedziach niektórych kobiet, które mówią o występujących między nimi zażyłościach, o tym jak wzajemnie się wspierają, nie tylko w sytuacjach zawodowych, ale i osobistych. Znają swoje problemy rodzinne.

Opisując wspólne obchodzenie świąt czy imienin pokazałam czytelnikowi dążenie przez tych ludzi do tworzenia wspólnego życia danej grupy, a poprzez to zapewnienia potrzeby przynależności.

Dążenie do zapewnienia kolejnej potrzeby, jaką jest potrzeba szacunku i uznania, docenienia kompetencji i odczucia własnej wartości, bardzo wyraźnie jest zaznaczona w wypowiedziach Pani B, Pana A i Pani E przedstawionych powyżej. Osobą tym bardzo zależy na zapewnieniu sobie tej potrzeby, ale mają wrażenie, że pracując ze współmałżonkiem nie są oceniane indywidualnie, ale wspólnie z nim.

Pani E w swej wypowiedzi skarży się na to, że pomimo jej zdaniem dużego zaangażowania w pracę nie jest doceniana przez przełożonych. W jej głosie słyszałam duże rozżalenie, gdy poruszała ten temat.

W tym miejscu możemy przejść do najwyższej z potrzeb w piramidzie Masłowa, jaką jest potrzeba samorealizacji.

Pisząc o nastawieniu moich rozmówców do zmiany ich miejsca pracy, przedstawiłam czytelnikowi ich dążenie do rozwoju możliwości i umiejętności, poprzez zmianę miejsca pracy. Większość z nich podkreślała, że gdyby mieli taką możliwość zdecydowałiby się na zmianę pracodawcy między innymi, aby rozwijać swoje umiejętności zapewnić sobie lepsze warunki pracy.

Pan A nie czuł się „spełniony” zawodowo mimo tego, że w dość młodym wieku udało mu się osiągnąć stanowisko naczelnika w jednym z departamentów. Na jego przykładzie bardzo wyraźnie widać zgodnie z definicją Masłowa jak człowiek, który zaspokoił większość ze swoich potrzeb ukierunkowuje się na potrzeby wyższe, pragnie czegoś więcej, nie zatrzymuje się w miejscu.

BIBLIOGRAFIA

Crozier M. (1967) *Biurokracja. Anatomia zjawiska*. Warszawa: PWE.

Encyklopedia Wirtualna Wikipedia, (2005)

Falkowska M. (2003) „*Polacy o korupcji, lobbingu i kupowaniu ustaw*”. CBOS, artykuł pobrano z word wide web dnia 20.11.2005,

http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2003/K_037_03.PDF

Izdebski H., Kulesza M., (2004) *Administracja publiczna. Zagadnienia ogólne*.

Warszawa: Liber.

Kodeks Etyki Służby Cywilnej, artykuł pobrano z word wide web dnia 08.12.2005,

<http://www.usc.gov.pl>

Konecki K. (2000) *Studia z metodologii badań jakościowych. Teoria ugruntowana*.

Warszawa: PWN.

Kostera M. (2003) *Antropologia organizacji. Metodologia badań terenowych*.

Warszawa: PWN.

Kostera M. (1999) *Podstawy organizacji i zarządzania*. Warszawa: Wydawnictwo Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania im. L. Koźmińskiego.

Koźmiński A. K., Piotrowski W. (2005) *Zarządzanie. Teoria i praktyka*. Warszawa: PWN.

Krasowska V., Krzyżak T. (2004) „*Rzeczpospolita familijna*”. Wprost, artykuł pobrano z word wide web dnia 14.11.2005, <http://www.wprost.pl/?O=65411>

Maslow A. (2006) *Motywacja i Osobowość*. Warszawa: PWN.

Von Mises L. (1998) *Biurokracja*. Lublin: Instytut Liberalno – Konserwatywny.

Wenzel M.(2004) „*Korupcja, nepotyzm, nieuczciwy lobbing*”. CBOS, artykuł pobrano

z word wide web dnia 20.11.2005 http://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2004/K_002_04.PDF

Wewnętrzne dokumenty ministerstwa

Regulamin pracy w ministerstwie ustanowiony zarządzeniem nr 5/2003 Dyrektora Generalnego.

Notatki służbowe.

Zakresy obowiązków pracowniczych.

Schemat struktury organizacyjnej ministerstwa.

Korespondencja z poczty elektronicznej pracowników.