

**BS/68/2009**

NEPOTYZM



Znak jakości przyznany CBOS przez Organizację Firm Badania Opinii i Rynku  
3 października 2008 roku

Polacy przywiązują ogromną wagę do więzi rodzinnych, jednocześnie identyfikując się z narodem. Relacje społeczne polegające na dobrowolnym zrzeszaniu się, jak czasem argumentują socjologowie, mogą być mniej ważne. Zjawisko to, określone pod koniec lat 70. przez Stefana Nowaka jako „próżnia społeczna”, obecnie – zdaniem niektórych – ciągle może oddziaływać na życie społeczne, a jego efektem bywa wykształcenie systemu relacji określanego jako „społeczeństwo rodzin”. Dominowanie więzi rodzinnych nad wszelkimi innymi, w tym dobrowolnymi, rodzi groźbę nepotyzmu.

Nepotyzm, czyli faworyzowanie członków rodziny przy rozdziale jakichś dóbr, jest zjawiskiem niejednoznacznym, a ocena poszczególnych przypadków, w których mogło ono mieć miejsce, zależy często od interpretacji czy też punktu widzenia. W sferze publicznej nepotyzm jako swego rodzaju patologia jest możliwy w społeczeństwach nowoczesnych, jeżeli przez nowoczesność rozumiemy rozdzielenie *funkcji, urzędu* od *osoby* sprawującej ten urząd. Gdy o obsadzaniu stanowisk decydują kompetencje, nie zaś pochodzenie czy pokrewieństwo, to zatrudnianie członków rodziny (a także przyjaciół) może budzić podejrzenia co do tego, czy rzeczywiście o ich wyborze zdecydowały walory merytoryczne. Wątpliwości biorą się stąd, że – po pierwsze, w wielu wypadkach trudno jest obiektywnie ocenić kompetencje bliskiej osoby, a po drugie – rodzinę często łączą więzy ekonomiczne (zarówno formalne, jak i nieformalne), więc decydent może odnosić – pośrednie – korzyści finansowe.

Zastrzeżenia budzi przede wszystkim zatrudnianie i współpraca z rodziną podejmowana przez osoby dysponujące pieniędzmi publicznymi. Prywatny przedsiębiorca przyjmujący do pracy członka rodziny ryzykuje własny majątek, natomiast osoba na stanowisku kierowniczym w instytucji publicznej nie ponosi takiego ryzyka. Ostatnio problem nepotyzmu stał się tematem publicznej dyskusji. W omawianym sondażu<sup>1</sup> nie pytamy jednak o ocenę konkretnych zdarzeń i przypadków, lecz staramy się zbadać zakres akceptacji tego zjawiska.

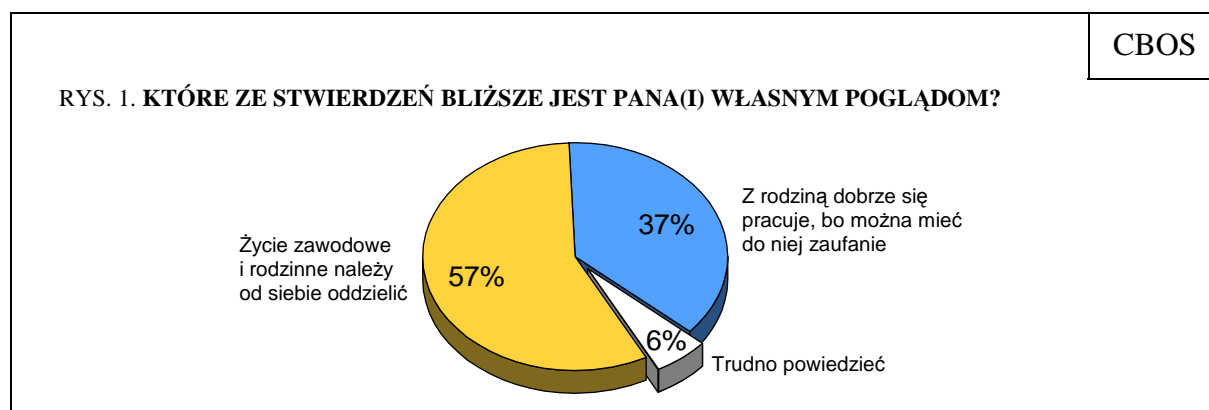
---

<sup>1</sup> Badanie „Aktualne problemy i wydarzenia” (227) przeprowadzono w dniach 2–8 kwietnia 2009 roku na liczącej 1094 osoby reprezentatywnej próbie losowej dorosłych Polaków.

## ROZDZIAŁ SFERY ZAWODOWEJ I OSOBISTEJ

Granica, za którą kończą się normalne relacje rodzinne, a zaczyna nepotyzm, jest płynna i różnie można ją wyznaczać. Badając akceptację tego zjawiska, przedstawiliśmy respondentom do oceny pary przeciwstawnych stwierdzeń, prosząc, aby wybrali to, które jest bliższe ich poglądom. W każdym przypadku obie opisane sytuacje są społecznie akceptowane i wybór którejkolwiek z nich nie oznacza poparcia dla nieprawidłowości ani – tym bardziej – dla bezprawia. Świadczy jednak o popieraniu zachowań, które sprzyjają nepotyzmowi.

Najogólniejszą zastosowaną przez nas miarą jest stosunek do pracy z rodziną. Pytaliśmy o to, czy lepiej pracować z rodziną, czy też oddzielać życie zawodowe i osobiste. Większość ankietowanych opowiada się za rozdzieleniem obu tych sfer.

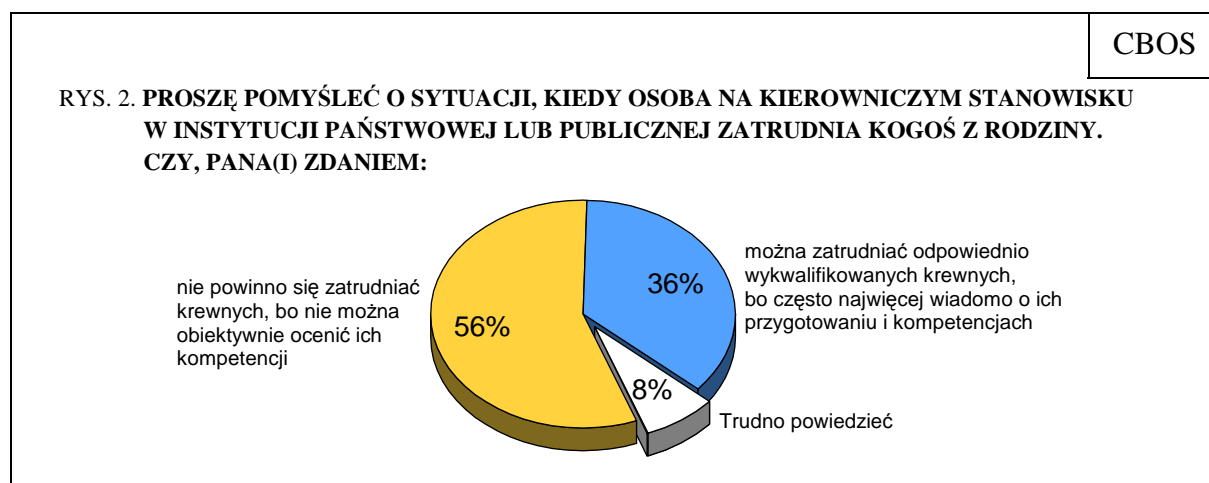


Na poglądy w tej kwestii silnie wpływa, co oczywiste, sytuacja zawodowa badanych (zob. tabele aneksowe). Spośród grup zawodowych ze stwierdzeniem akceptującym pracę z członkami rodziny najczęściej zgadzają się rolnicy i prywatni przedsiębiorcy, a więc osoby, które często zatrudniają bliskich we własnej firmie lub w gospodarstwie rolnym. W tych dwóch grupach większość pytanym jest zdania, że z rodziną dobrze się pracuje. Pracownicy najemni, niezależnie od zawodu, najczęściej opowiadają się za rozdzieleniem sfery zawodowej i życia osobistego. Osoby lepiej wykształcone (mające maturę lub dyplom wyższej uczelni) częściej są za rozdziałem życia zawodowego i osobistego niż respondenci, którzy ukończyli szkołę zasadniczą zawodową lub podstawową. Wraz z wiekiem wzrasta częstość przekonania o tym, że z rodziną dobrze się pracuje.

Stosunki z rodziną (a także przyjaciółmi) powodują różnego rodzaju więzi emocjonalne, które mogą oddziaływać na postrzeganie danej osoby. Mając do wyboru zatrudnienie krewnego lub osoby obcej, możemy nieświadomie skłaniać się ku znanemu sobie

członkowi bliższej lub dalszej rodziny. Z drugiej strony, taka bliska znajomość może umożliwić lepsze poznanie jego zalet i wad jako pracownika. W pytaniu dotyczącym tej kwestii zaznaczyliśmy, że chodzi o sytuacje, kiedy **osoba na kierowniczym stanowisku w instytucji państwowej lub publicznej** zatrudnia kogoś z rodziny.

Większość dorosłych Polaków jest zdania, że nie powinno się zatrudniać krewnych, gdyż nie można obiektywnie ocenić ich kompetencji. Jednak znacząca grupa badanych sądzi, że odpowiednio wykwalifikowanym krewnym można dać pracę, ponieważ często najwięcej wiadomo o ich przygotowaniu i kompetencjach.



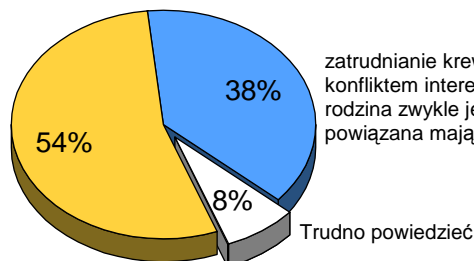
W grupach zawodowych o korzyściach z zatrudniania członków rodziny najbardziej przekonani są rolnicy. Badani z wykształceniem średnim i wyższym częściej niż pozostali uważają, że nie powinno się zatrudniać krewnych.

Członkowie rodziny często powiązani są majątkowo. Dotyczy to zarówno związków sformalizowanych (dziedziczenie, wspólnota majątkowa), jak i nieformalnych, przybierających formę pomocy finansowej i w naturze (nierejestrowanie pożyczek, wymiana usług). Dla niektórych osób pokrewieństwo stanowi swego rodzaju rękojmię rzetelności dłużnika lub pracobiorcy. W związku z tym zatrudnianie krewnych może rodzić konflikt interesów.

Większość Polaków (54%) podziela opinię, że każdy człowiek pracuje na własne konto, a jeśli pracownik dobrze wywiązuje się ze swoich obowiązków, to pokrewieństwo nie ma znaczenia. Niespełna dwie piąte ankietowanych (38%) jest zdania, że zatrudnianie krewnych grozi konfliktem interesów, ponieważ rodzina zwykle jest w jakiś sposób powiązana majątkowo. Przekonanie o możliwości konfliktu interesów rośnie wraz z wykształceniem.

**RYS. 3. PROSZE POMYŚLEĆ O SYTUACJI, KIEDY OSOBA NA KIEROWNICZYM STANOWISKU W INSTYTUCJI PAŃSTWOWEJ LUB PUBLICZNEJ ZATRUDNIA KOGOŚ Z RODZINY. CZY, PANA(I) ZDANIEM:**

każdy człowiek pracuje na własne konto, a jeśli pracownik dobrze wywiązuje się ze swoich obowiązków, to pokrewieństwo nie ma znaczenia



zatrudnianie krewnych grozi konfliktem interesów, ponieważ rodzina zwykle jest w jakiś sposób powiązana majątkowo

Trudno powiedzieć

Odpowiedzi na trzy pytania dotyczące różnych aspektów dopuszczalności pracy z członkami rodziny pozwoliły na skonstruowanie syntetycznego wskaźnika, zawierającego zliczenie odpowiedzi oznaczających relatywnie bardziej nasiloną skłonność do akceptacji nepotyzmu.

Tabela 1

Skłonność do akceptacji nepotyzmu		Średnia
Ogółem		1,27
Płeć	Mężczyźni	1,35
	Kobiety	1,19
Wiek	18-24 lata	1,23
	25-34	1,23
	35-44	1,19
	45-54	1,25
	55-64	1,34
	65 lat i więcej	1,37
Miejsce zamieszkania	Wieś	1,43
	Miasto do 20 tys.	1,25
	20-100 tys.	1,19
	101-500 tys.	1,08
	501 tys. i więcej mieszkańców	1,18
Wykształcenie	Podstawowe	1,40
	Zasadnicze zawodowe	1,37
	Średnie	1,17
	Wyższe	1,11
Grupa społ.-zaw. – pracujący	Kadra kier., spec. z wyższym wykształceniem	1,13
	Średni personel, technicy	1,12
	Pracownicy adm.-biurowi	,95
	Pracownicy usług	1,11
	Robotnicy wykwalifikowani	1,25
	Robotnicy niewykwalifikowani	1,37
	Rolnicy	1,63
	Pracujący na własny rachunek	1,51

Wartości tego wskaźnika są wyższe w przypadku mężczyzn niż kobiet. Kulturę nepotyzmu częściej niż pozostali skłonni są akceptować badani starsi oraz respondenci z wykształceniem podstawowym i zasadniczym zawodowym.

#### **SYTUACJE PATOLOGICZNE: NEPOTYZM, KORUPCJA, NIEUCZCIWY LOBBING**

Ankietowanym zadaliśmy też pytanie o przypadki, kiedy nepotyzm jest zjawiskiem jednoznacznie patologicznym. Umieściliśmy go w kontekście takich nieprawidłowości jak korupcja i nieuczciwy lobbing, łączących się ze sobą w społecznej świadomości.

Różnego rodzaju przejawy nepotyzmu są, zdaniem społeczeństwa, niemal powszechne wśród elit politycznych. Ponad cztery piąte ankietowanych (82%) uważa, że wyżsi urzędnicy państwowi i politycy często zatrudniają swoich krewnych, kolegów, znajomych w urzędach, spółkach, bankach itp., a trzy czwarte (75%) twierdzi, że często ma miejsce załatwianie kontraktów, zamówień rządowych dla rodziny, kolegów, znajomych prowadzących firmy prywatne.

Zdaniem większości badanych, w naszym kraju rozpowszechniony jest też nieuczciwie prowadzony lobbing. Niemal trzy czwarte respondentów (74%) sądzi, że politycy i urzędnicy ulegają naciskom biznesu, firm, grup zawodowych lub społecznych przy zawieraniu kontraktów, rozstrzyganiu zamówień rządowych itp.

Zdecydowana większość Polaków (72%) sądzi, iż częstym zjawiskiem, zwłaszcza wśród wysokich urzędników państwowych i polityków, jest przyjmowanie łapówek za załatwienie sprawy (wykonanie określonych czynności służbowych lub odstąpienie od nich).

W porównaniu z pomiarem z 2004 roku nieco osłabło postrzegane nasilenie takich zjawisk, jak: korupcja, nepotyzm i nieuczciwy lobbing. W przypadku każdej z omawianych patologii widać wyraźne zmniejszenie liczebności respondentów przekonanych o częstym jej występowaniu. Tegoroczne wyniki powróciły do poziomu zanotowanego pod koniec lat dziewięćdziesiątych. Poprawę ocen od roku 2004 widać szczególnie wyraźnie, jeśli przyjrzymy się odpowiedziom, że zjawiska te występują „bardzo często”.

Tabela 2

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

\* Do roku 2000 pytalśmy tylko o wysokich urzędników państwowych

\*\* W nawiasach podano odsetki wskazań „bardzo częste”





Jeżeli chodzi o deklarowanie postaw oznaczających skłonność do popierania przejawów nepotyzmu, społeczeństwo polskie jest stosunkowo homogeniczne. Wprawdzie zauważalne są pewne zróżnicowania, ale są one niewielkie i można powiedzieć, że czynniki społeczno-demograficzne nie odgrywają znaczącej roli w kształtowaniu poglądów w tej sprawie. Większość dorosłych Polaków jest zdania, że osoby na stanowiskach kierowniczych w instytucjach państwowych lub publicznych nie powinny zatrudniać krewnych, bo nie mogą obiektywnie ocenić ich kompetencji.

W ciągu ostatnich czterech lat nieco zmalał postrzegany zasięg nepotyzmu (a także zjawisk takich jak korupcja i nieuczciwy lobbing). Tegoroczne wyniki są zbliżone do zanotowanych pod koniec lat dziewięćdziesiątych. Przekonanie o wszechobecności korupcji wśród elit politycznych nasiliło się w 2004 roku, po ujawnieniu i nagłośnieniu kilku znanych przypadków afer. Obecnie dominuje pogląd, że patologie zdarzają się często. Stosunkowo niewiele osób uważa natomiast, że są to zjawiska bardzo częste.

Opracował  
Michał WENZEL

Tabela 1

		Które ze stwierżeń bliższe jest Pana(i) własnym poglądom?			Liczba osób
		Z rodziną dobrze się pracuje, bo można mieć do niej zaufanie	Życie zawodowe i rodzinne należy od siebie oddzielić	Trudno powiedzieć	
		%	%	%	
Ogółem		37	57	6	1091
Płeć	Mężczyźni	40	54	5	513
	Kobiety	34	58	7	579
Wiek	18-24 lata	27	69	4	156
	25-34	31	65	3	207
	35-44	31	66	3	175
	45-54	38	56	6	189
	55-64	45	49	6	178
	65 lat i więcej	51	35	14	185
Miejsce zamieszkania	Wieś	43	49	8	409
	Miasto do 20 tys.	37	58	5	147
	20-100 tys.	36	59	5	214
	101-500 tys.	25	69	6	179
	501 tys. i więcej mieszk.	37	58	5	142
Wykształcenie	Podstawowe	48	41	10	277
	Zasadnicze zawodowe	44	50	6	273
	Średnie	28	67	5	379
	Wyższe	28	68	3	163
Grupa społ.-zaw. pracujący	Kadra kier., spec. z wyższym wyksz.	28	68	4	96
	Średni personel, technicy	17	83		41
	Pracownicy adm.-biurowi	20	77	2	68
	Pracownicy usług	22	75	3	67
	Robotnicy wykwalifikowani	32	61	7	143
	Robotnicy niewykwalifik.	39	57	4	47
	Rolnicy	56	31	13	58
	Pracujący na własny rach.	57	40	2	37
Bierni zawodowo	Renciści	56	36	9	75
	Emeryci	48	42	10	230
	Uczniowie i studenci	22	74	4	93
	Bezrobotni	42	54	4	66
	Gospodynie domowe i inni	38	57	6	71
Pracuje w:	inst. państw., publicznej	19	79	3	138
	spółce właścicieli prywatnych i państwa	26	72	2	77
	sekt. pryw. poza rolnict.	34	62	4	248
	prywatnym gosp. rolnym	57	29	14	51
Dochody na jedną osobę	Do 500 zł	45	50	5	227
	501-750	37	56	7	189
	751-1000	33	61	6	181
	1001-1500	36	59	5	166
	Powyżej 1500 zł	33	62	4	114
Ocena własnych war. mater.	Złe	43	47	10	193
	Średnie	40	54	6	482
	Dobre	32	64	5	417
Udział w prakt. religijnych	Kilka razy w tygodniu	45	50	4	68
	Raz w tygodniu	37	57	6	506
	1-2 razy w miesiącu	34	59	7	205
	Kilka razy w roku	37	57	6	217
	W ogóle nie uczestniczy	40	56	5	95
Poglądy polityczne	Lewica	36	63	2	145
	Centrum	35	59	6	383
	Prawica	39	55	6	353
	Trudno powiedzieć	38	51	11	211

Tabela 2

		Proszę pomyśleć o sytuacji, kiedy osoba na kierowniczym stanowisku w instytucji państwowej lub publicznej zatrudnia kogoś z rodziny. Czy, Pana(i) zdaniem:			Liczba osób
		można zatrudniać odpowiednio wykwalifikowanych krewnych, bo często najczęściej wiadomo o ich przygotowaniu i kompetencjach	nie powinno się zatrudniać krewnych, bo nie można obiektywnie ocenić ich kompetencji	Trudno powiedzieć	
		%	%	%	
Ogółem		36	56	8	1089
Płeć	Mężczyźni	40	55	6	511
	Kobiety	34	57	9	578
Wiek	18-24 lata	37	59	4	156
	25-34	38	57	4	207
	35-44	31	65	4	175
	45-54	32	57	11	188
	55-64	37	55	9	178
	65 lat i więcej	43	44	14	185
Miejsce zamieszkania	Wieś	45	45	10	409
	Miasto do 20 tys.	33	59	8	147
	20-100 tys.	30	63	7	212
	101-500 tys.	29	66	5	179
	501 tys. i więcej mieszk.	34	62	4	142
Wykształcenie	Podstawowe	41	47	12	276
	Zasadnicze zawodowe	38	54	8	273
	Średnie	32	62	6	377
	Wyższe	35	61	3	163
Grupa społ.-zaw. pracujący	Kadra kier., spec. z wyższym wyksz.	36	63	1	96
	Średni personel, technicy	43	53	5	41
	Pracownicy adm.-biurowi	25	69	7	68
	Pracownicy usług	24	68	7	67
	Robotnicy wykwalifikowani	34	60	6	141
	Robotnicy niewykwalifik.	36	58	7	46
	Rolnicy	49	38	13	58
	Pracujący na własny rach.	43	53	4	37
Bierni zawodowo	Renciści	37	51	12	75
	Emeryci	40	47	13	229
	Uczniowie i studenci	34	64	2	93
	Bezrobotni	43	51	6	66
	Gospodynie domowe i inni	30	61	9	72
Pracuje w:	inst. państw., publicznej	27	68	4	137
	spółce właścicieli prywatnych i państwa	34	64	2	77
	sekt. prywat. poza rolnict.	33	60	6	248
	prywatnym gosp. rolnym	57	31	12	51
Dochody na jedną osobę	Do 500 zł	36	56	8	227
	501-750	39	50	11	188
	751-1000	37	58	6	181
	1001-1500	36	57	7	166
	Powyżej 1500 zł	36	61	3	114
Ocena własnych war. mater.	Złe	37	53	10	191
	Średnie	37	54	9	481
	Dobre	35	60	5	417
Udział w prakt. religijnych	Kilka razy w tygodniu	38	58	4	68
	Raz w tygodniu	33	58	9	505
	1-2 razy w miesiącu	44	51	5	204
	Kilka razy w roku	40	52	8	217
	W ogóle nie uczestniczy	28	63	8	95
Poglądy polityczne	Lewica	38	52	9	145
	Centrum	33	61	6	383
	Prawica	38	57	5	351
	Trudno powiedzieć	39	48	13	210

Tabela 3

		Proszę pomyśleć o sytuacji, kiedy osoba na kierowniczym stanowisku w instytucji państwowej lub publicznej zatrudnia kogoś z rodziny. Czy, Pana(i) zdaniem:			Liczba osób
		zatrudnianie krewnych grozi konfliktem interesów, ponieważ rodzina zwykle jest w jakiś sposób powiązana majątkowo	każdy człowiek pracuje na własne konto, a jeśli pracownik dobrze wywiązuje się ze swoich obowiązków, to pokrewieństwo nie ma znaczenia	Trudno powiedzieć	
			%		
Ogółem		38	54	8	1092
Płeć	Mężczyźni	39	56	5	514
	Kobiety	37	52	11	578
Wiek	18-24 lata	40	59	2	156
	25-34	42	54	4	208
	35-44	42	57	2	175
	45-54	32	56	12	188
	55-64	39	53	8	178
	65 lat i więcej	34	44	21	186
Miejsce zamieszkania	Wieś	33	56	11	410
	Miasto do 20 tys.	35	56	9	147
	20-100 tys.	41	53	6	212
	101-500 tys.	39	54	7	181
	501 tys. i więcej mieszk.	48	47	5	142
Wykształcenie	Podstawowe	33	52	16	279
	Zasadnicze zawodowe	36	55	9	273
	Średnie	38	57	5	378
	Wyższe	51	48	2	162
Grupa społ.-zaw. pracujący	Kadra kier., spec. z wyższym wyksz.	50	48	1	96
	Średni personel, technicy	41	52	7	41
	Pracownicy adm.-biurowi	47	50	4	68
	Pracownicy usług	31	65	5	67
	Robotnicy wykwalifikowani	37	59	4	142
	Robotnicy niewykwalifik.	33	63	4	47
	Rolnicy	25	58	17	58
	Pracujący na własny rach.	47	50	3	37
Bierni zawodowo	Renciści	28	61	11	75
	Emeryci	36	46	18	230
	Uczniowie i studenci	45	54	1	93
	Bezrobotni	39	57	4	66
	Gospodynie domowe i inni	37	50	13	72
Pracuje w:	inst. państw., publicznej	43	53	4	138
	spółce właścicieli prywatnych i państwa	39	58	4	77
	sekt. pryw. poza rolnict.	41	57	2	248
	prywatnym gosp. rolnym	19	63	18	51
Dochody na jedną osobę	Do 500 zł	35	56	9	227
	501-750	36	53	12	189
	751-1000	38	54	8	181
	1001-1500	38	56	6	166
	Powyżej 1500 zł	50	46	4	114
Ocena własnych war. mater.	Złe	34	54	12	192
	Średnie	39	52	9	483
	Dobre	39	55	6	417
Udział w prakt. religijnych	Kilka razy w tygodniu	37	55	8	68
	Raz w tygodniu	38	53	9	505
	1-2 razy w miesiącu	38	57	6	205
	Kilka razy w roku	35	57	8	217
	W ogóle nie uczestniczy	48	40	12	97
Poglądy polityczne	Lewica	41	52	7	147
	Centrum	38	57	5	382
	Prawica	39	55	6	353
	Trudno powiedzieć	35	47	18	211