



NEPOTIZMAS LIETUVOJE

REIŠKINIO SUVOKIMAS IR PAPLITIMAS

GINTARAS ŠUMSKAS
ALGIRDAS DAVIDAVIČIUS

VILNIUS 2019

Nepotizmas Lietuvoje: reiškinių suvokimas ir paplitimas

Reprezentatyvios apklausos rezultatų analizė

Autoriai: dr. Gintaras Šumskas ir Algirdas Davidavičius

Konsultantai: dr. Irmina Matonytė ir dr. Jolita Vveinhardt

© 2019 Vilniaus politikos analizės institutas

www.vilniusinstitute.lt

I S B N 9 7 8 - 6 0 9 - 8 2 8 1 - 0 6 - 4

Turinys

Santrauka	5
Pratarmė.....	7
Metodologinės pastabos	6
Paveikslų sąrašas.....	6
Diagramų sąrašas	6
1. Nepotizmas kaip tiriamoji problema: reiškinių samprata.....	7
1.1. Terminų kilmė	7
1.2. Nepotizmas – grupinio išlikimo taktika.....	9
1.3. Nepotizmo apraiškų spektras: ką tiriamo?.....	16
2. Nepotizmo suvokimas dabartinėje Lietuvoje: naujausi duomenys	19
2.1. Nepotizmo suvokimas socialinėse demografinėse grupėse	21
2.2. Nepotizmo suvokimas ir respondentų padėtis darbo rinkoje.....	26
2.3. Nepotizmo suvokimas ir respondentų ekonominė situacija.....	31
2.4. Nepotizmo suvokimas ir respondentų politinės nuostatos.....	34
2.5. Nepotizmas, interneto vartojimas ir namų bibliotekos dydis	35
2.6. Nepotizmo apraiškos valstybiniame ir privačiajame sektoriuje	37
3. Nepotizmo toleravimas	38
3.1. Nepotizmo toleravimas ir respondentų ekonominė situacija	39
3.2. Nepotizmo toleravimas ir respondentų padėtis darbo rinkoje.....	41
Išvados	44
Rekomendacijos	44
Literatūra ir šaltiniai	45
Priedas. Tyrimo klausimynas (nepotizmo indikatoriai)	47

Santrauka

- Nepotizmas yra visai žmonių bendruomenei būdinga mažų grupių nepatiklaus ir priešiško varžymosi dėl ribotų pragyvenimo išteklių taktika.
- Nepotizmas veikia kaip dovanų ekonomika socialinių saviškių grupėje, apeinant ar nukonkuruojant kitų svetimųjų tinklus.
- Nepotizmo paplitimas ir istorinis įprastumas moderniaisiais laikais sudaro nemažą keblumą demokratinėms valstybėms, siekiančioms įtvirtinti piliečių lygiateisiškumą ir sukurti sąžiningą, skaidrią, viešais nuopelnais bei neatimamomis teisėmis grindžiamą gėrybių skirstymo tvarką.
- Lietuvoje labiausiai paplitusi nepotizmo kultūrinė forma sovietų laikais buvo „blatas“, kuri Rusijoje ir šiais laikais yra pagrindinė politinių ir nepolitinių jėgų santykių forma *de facto*, neformali institucija, kritiškų Rusijos analitikų vadinama kleptokratija.
- Nepotizmo keliamu darbo rinkos ir darbo santykių dalyvių tarpusavio nepasitikėjimu, savivaldybių ir Valstybės institucijų skaidrumo stoka bei nešališkumu gali pasinaudoti Rusijos kleptokratinis režimas, siekdamas antidemokratinės korupcinės įtakos mūsų visuomenėje.
- Absoliuti dauguma mūsų apklaustų Lietuvos gyventojų mano, kad nepotizmas yra svarbus darbo rinkos, darbo santykių ir karjeros sėkmės veiksnys.
- Apskritai nepotizmas nėra daug labiau paplitęs Lietuvos viešajame sektoriuje, palyginti su privačiuoju. Tačiau neretai respondentai nepotizmą dažniau pastebi privačiajame sektoriuje, pavyzdžiui, šališkų sprendimų, kuriuos organizacijų vadovai priima artimųjų naudai, arba konfliktų, kylančių dėl nepotistinių ryšių, atvejais.
- Samdos nepotizmą ir organizacinių sprendimų šališkumą saviškių naudai labiausiai linkę toleruoti vidutinio dydžio įmonių vadovai.
- Aukštesnio išsilavinimo, labiau apsiskaitę, daugiau uždirbantys miesto gyventojai švelniau vertina nepotizmo reiškinį.
- Labiausiai nelinkusios pateisinti Lietuvos darbo rinkos ir darbo santykių nepotizmo yra namų šeimininkės (moterys): jos labiausiai suinteresuotos, kad organizacijose neliktų nepotistinio samdos šališkumo.
- Mažų miestelių ir kaimo gyventojai, žemesnio išsilavinimo ir vyresnio amžiaus respondentai griežčiau vertina nepotizmo apraiškas.
- Organizacijų vadovai, eiliniai darbuotojai bei dauguma kitų apklaustųjų sutinka, kad labiausiai nepotizmas kenkia sąžiningai ir adekvačiai darbuotojų samdai; be to, akivaizdi dauguma respondentų pritaria, kad ateityje organizacijų veikloje nepotizmo turėtų nelikti.

Metodologinės pastabos

Apklausa vyko 2018 m. birželio 20 – liepos 3 d., iš viso apklausti $N = 1005$ suaugusieji (18-os metų ir vyresnio amžiaus) Lietuvos gyventojai; tyrimas vyko 112-oje atrankos vietų. Tyrimo rezultatai rodo šio amžiaus tarpsnio Lietuvos gyventojų nuomonę pagal lytį, amžių, tautybę ir gyvenvietės tipą. Apklauso metodas – asmeninis interviu respondento namuose. Nepotizmo apraiškų atpažinimas ir padariniai vertinami naudojantis organizacijų psichologijos tyrimuose vartojama skale [2]. Teorinė analizė atlikta 2018 m. vasario-rugsėjo mėn.

Paveikslų sąrašas

1. M. Sahlinso socialinės distancijos ir abipusiškumo tarpusavio sąryšio modelis	11
2. Nepotizmo kaip paskirstymo santykių tarp socialiai artimų individų (dovanų ekonomikos) dinamika.	12
3. P. Sztompkos „kultūrinės traumos“ modelis.	13
4. BVP vienam asmeniui ir tarpasmeninio pasitikėjimo jungtinis rodiklis.	16
5. Nepotizmo reiškinių skalė pagal paskirstymo galią ir socialinį paskirstymo santykių artumą.	17

Diagramų sąrašas

1. Nepotizmo suvokimas.....	20
2. Nepotizmo suvokimas pagal amžiaus grupes	21
3. Nepotizmo suvokimas pagal kartas	22
4. Nepotizmo suvokimas pagal išsilavinimą.....	23
5. Nepotizmo suvokimas Vilniuje ir kitose šalies vietovėse.....	24
6. Nepotizmo suvokimas 3 didžiuosiuose miestuose ir kitose šalies vietovėse.	25
7. Nepotizmo suvokimas. Darbdavių ir samdomų darbuotojų vertinimai	26
8. Nepotizmo suvokimas ir darbo pobūdis	27
9. Nepotizmo suvokimas ir užimtumo statusas.....	28
10. Nepotizmo suvokimas ir vadovo statusas.....	30
11. Nepotizmo suvokimas pagal neto pajamų 1 šeimos nariui grupes	31
12. Nepotizmo suvokimas pagal subjektyvų šeimos finansinės situacijos vertinimą.....	32
13. Nepotizmo suvokimas pagal šalies ekonominės situacijos per praėjusius 2 mėnesius vertinimą	32
14. Nepotizmo suvokimas pagal šeimos finansinės padėties per praėjusius 2 mėnesius vertinimą	33
15. Nepotizmo suvokimas ir ideologinė identifikacija	34
16. Nepotizmo suvokimas ir interneto vartojimas.	35
17. Nepotizmo suvokimas ir knygų skaičius namuose.....	36
18. Nepotizmo apraiškų paplitimas viešajame ir privačiąjame sektoriuje	37
19. Nepotizmo situacijų toleravimas	38
20. Nepotizmo apraiškų tolerancija ir neto pajamos vienam šeimos nariui.	39
21. Nepotizmo situacijų tolerancija ir subjektyvūs šeimos ekonominės situacijos vertinimai.....	40
22. Nepotizmo situacijų tolerancija ir veiklos sektorius	41
23. Nepotizmo situacijų toleravimas. Darbdavių ir samdomų darbuotojų vertinimai	42
24. Nepotizmo situacijų tolerancija ir vadovo statusas.....	43

Pratarmė

Šioje studijoje nagrinėjami svarbiausi vieno Lietuvos visuomenės ir valstybės gyvenimą lemiančio veiksnio – nepotizmo – bruožai. Analizuojamas ir pats reiškinys, ir jo raiškos tendencijos dabarties Lietuvoje. Aptariama istorinė nepotizmo raida, bendrosios evoliucinės paskatos, poveikis moderniosioms, ypač – demokratinėms visuomenėms, ir nepotizmo paplitimas bei toleravimo laipsnis šiuolaikinėje Lietuvoje. Tarptautinių žodžių žodynas [1] apibrėžia nepotizmą kaip „tarnybinės padėties naudojimą giminėms proteguoti“, tačiau šioje studijoje naudosimės platesne šio reiškinio samprata – nepotizmu vadinsime bet kokių artimų ryšių panaudą abipusiškai naudingiems mainams, apeinant visuotinius demokratinis gyventojų lygiateisiškumo principus.

Matysime, kad šitaip apibrėžtas nepotizmo reiškinys yra glaudžiai susijęs su kitais socialinės ir ekonominės korupcijos reiškiniais, žargoniškai vadinamais „švogerizmu“, „blatu“, „favoritizmu“, „kūmyste“, „klientelizmu“, „patronažu“ ar kleptokratija.

Pirmoje šios studijos dalyje, remdamiesi evoliucinės antropologijos ir socialinėmis teorijomis, aptarsime nepotizmą, kaip universalią bendruomenių išlikimo taktiką: nepotizmo kilmę, radimosi ir plitimo paskatas, raiškos tipus bei būdus ir nepotizmo formas, aktualias dabarties Lietuvai. Trečioje dalyje pateiksime naujausius, 2018 metai įvykdytos apklausos rezultatus ir jų komentarus, kurie rodo nepotizmo paplitimo ir toleravimo mastą dabarties Lietuvoje.

1. Nepotizmas kaip tiriamoji problema: reiškinio samprata

1.1. Terminio kilmė

Nepotizmu socialiniuose moksluose apibūdinamas gyvenimo ir pragyvenimo išteklių ir gėrybių – tarnybos ar darbo vietų, ekonominės veiklos sutarčių, investicijų ir lėšų – paskirstymas santykinai siaurame socialiai artimų žmonių rate. Toks skirstymo būdas išstumia bet kurį svetimą individą ir nepaiso tų paskirstymo taisyklių ar normų, kurios lieptų to svetimojo interesų paisyti, su juo dalytis ištekliais taip pat, kaip su savaisiais.

Pats terminas yra kilęs iš Vėlyvųjų viduramžių ir Renesanso epochos Vatikano valstybės vadovų praktikos į svarbius postus skirti savo sūnėnus (lot. *nepotes*). Įvairiose bendruomenėse toks grupinis artimųjų socialinis ekonominis egoizmas ar favoritizmas vadinamas įvairiais kitais, dažnai apibūdinančiais tą patį reiškinį, terminais, pavyzdžiui, Lietuvoje – „švogerizmu“, „klanų ekonomika“, „blatu“ ar „kombinavimu“. Plati terminijos, nusakančios įvairius nepotizmo aspektus ir formas, įvairovė liudija šio reiškinio paplitimą daugelyje bendruomenių.

Pagrindinė nepotizmo, kaip probleminio reiškinio, konceptualizavimo kliūtis – negriežtas konceptualus atskyrimas nuo kitų socialinių struktūrų, kurioms būdingi glaudūs vidiniai ryšiai ir išskirtinis palankumas saviems individams, dar vadinamas *vidiniu favoritizmu*. Šis palankumas reiškia artimųjų rato tarpusavio solidarumą saviškiams paskirstant turimus išteklius ir atibojant visus svetimuosius. Šių laikų

visuomenėse, kuriose narių yra daug daugiau, negu istoriškai senesnėse visuomenėse, toks saviškių solidarumas yra tam tikro masto problema, ypač demokratinėse valstybėse, kuriose galioja piliečių lygia-teisiškumo principai. Juk išteklių, ypač viešųjų, kurie yra būtini plačioms piliečių grupėms, apribojimas siauresniu saviškių ratu ar tinklu sukelia įtampą, konfliktus ir nepasitenkinimą tų individų, kurie nepatenka į saviškių ratą ar tinklą.

Nepotizmas yra modernių laikų problema: ankstesniais laikais nepotizmas nebuvo suvokiamas kaip opi ir šalintina korupcijos, nesąžiningumo ar neteisingumo forma. Ne visur ir ne visada ši problema suvokiama ir dabar, nors visuose šios studijos autorių nagrinėtuose šaltiniuose nepotizmas suvokiamas kaip tinkliniai socialiniai grupinio solidarumo ryšiai, veikiantys arba teisėtose visuomenės institucijose, arba tarp jų, šalia jų arba už jų. Šis reiškinys yra archajinė atribojančio socialinio solidarumo forma, kuri reiškiasi naujosiose didelėse, sudėtingos struktūros visuomenėse ir trikdo egalitarinių, visų visuomenės narių lygybę grindžiamų institucijų (švietimo, socialinės ir sveikatos apsaugos, viešųjų pirkimų ir kt.), veiklą. Kalbant sociologiniais terminais, tai yra socialinių mažų ir vidutinių (visos visuomenės atžvilgiu) tinklų tam tikras prisitaikymo prie institucinės modernizacijos bei racionalizacijos būdas.

Gyvuojančiuose nepotistiniuose tinkluose kuriami ir palaikomi artimi vidutinio ir smulkaus masto tinklų vidiniai socialiniai ryšiai, kuriais siekiama kaupti, apsaugoti ir plėsti socialinį, ekonominį bei politinį kapitalą: įvairaus pobūdžio išteklius ir jų panaudos galimybes, įtvirtinančias ir gerinančias tinklo narių gyvenimo kokybę. Ši naujųjų laikų politinė šeima ar klanas yra nepotistinės tinklaveikos forma, lengvai atpažįstama dabarties politinių, ekonominių ir socialinių institucijų veikloje.

Todėl nepotizmas tirtinas kaip visuotinis socialinis reiškinys, žinomas kiekvienoje istorijos ar dabarties visuomenėje. Taip yra greičiausiai dėl to, kad nepotizmą lemia ir skatina biosocialinis evoliucinis išgyvenimo siekis ilgalaikės išteklių stokos akivaizdoje: socialiai artimų individų (giminių ir draugų) favoritizavimas laiduoja mažų grupių, įgalinčių glaudžiai bendradarbiauti ir dalytis ištekliais, išgyvenimą. Susitiprėjęs, matomas ir tapęs visuomenės problema, nepotizmas liudija etinių ir teisinių sistemų (principų, institucijų, vaidmenų, normų, paaiškinimų), ribojančių nepotistinę elgseną, susilpnėjimą.

Gali būti, kad nepotizmo, kaip adaptacinės ir kolektyvinės išlikimo taktikos universalumą ir tvarumą, lemia primatų, bandomis gyvenančių socialinių žinduolių neurobiologinės evoliucijos ypatumai. Antai italų evoliucijos antropologas D. Maestripieri, lygindamas primatų ir žmonių socialumo, kaip išgyvenimo bei prisitaikymo prie išteklių stokos ar prie vidinės ir išorinės konkurencijos, taktikos įvairovę, pastebi, kad primatų nepotizmas (šiuo atveju – parama ir šališkumas socialiai artimų individų naudai sveitimųjų sąskaita) yra analogiškas žmogiškosioms nepotizmo formoms [9]:

Nepotizmas yra visuotinis reiškinys. Skirtingų gyvūnų rūšių, kaip ir skirtingų žmonių visuomenių, nepotizmo lygiai skiriasi. Tačiau nėra tokios gyvūnų rūšies ar žmonių visuomenės, kurioje kitos rūšies individas būtų palankiau vertinamas nei tos pačios. Dažniausiai gyvūnus ir žmones daugiau ar mažiau nepotistiškus padaro riboti ištekliai. Kas turi tiek maisto, vandens arba pinigų, kiek jam reikia arba kiek nori, tas gali būti dosnus kitiems, taigi jam nesvarbi diskriminacija tos pačios ar kitos rūšies individų atžvilgiu. Tačiau kai reiškia susiveržti diržus, šeima tampa ypač svarbi. Šiais laikais labai retai pasitaiko, kad žmonės turėtų tiek pinigų, kiek nori, ir tuo galima paaiškinti, kodėl nepotizmas yra žmonijos istorijos dalis nuo tų laikų, kai Adomas ir Ieva buvo išvaryti iš rojaus.

Pirminės primatų, ypač aukštesniųjų, elgesio tradicijos (kuriomis individai ir jų grupės modeliudami ar imituodami kitoms kartoms perduoda adaptacijos ir išlikimo konkurencijos ar kovos taktikas) ir genetiškai paveldimos primatų prosocialinės reakcijos turi akivaizdžius panašius, nors ir sudėtingesnių formų, atitikmenis žmogaus evoliucijoje ir socialinėje-kultūrinėje bei ekonominėje-politinėje istorijoje. Dėl to nepotizmas pirmiausia yra primatų elgsenos tradicija arba prisitaikymo taktika, leidusi išlikti evoliucijos eigoje, grupės viduje dalijantis sukauptais ištekliais. Šis išlikimo bendradarbiavimas genetiškai ir socialiai artimus individus susieja taip glaudžiai, kad grupė įgyja daugiau galimybių išgyventi išteklių stokos sąlygomis. Be abejo, šis siauras grupinis solidarumas reiškia, kad kitų grupių nariai, svetimi individai, yra atribojami ir su jais nesidalijama.

Socialiniu, kognityviuoju, taigi ir psichologiniu požiūriu nepalyginti sudėtingesnėje žmogaus raidoje biologinis nepotizmas yra platesnis reiškinys, negu vien tik biologiniai giminystės ryšiai primatų bendrijoje. Maestriepietri taip pat pastebi, kad žmonių visuomenės nepotizmas skiriasi ne tik socialine, negenetinio artumo tinklaveika, bet ir patriarchalumu: nemaža primatų dalis ir kai kurie kiti žinduoliai (drambliai, liūtai, banginiai) sudaro išteklių skirstomąsias ir sąveikos reguliuojamąsias struktūras, kurių centre yra bandos vadės patelės [9].

Taigi nepotizmas yra sena, jau primatams būdinga evoliucinio išlikimo taktika, kuria siekiama apginti svarbius grupinio gyvenimo išteklius nuo svetimųjų. Todėl manytina, kad didelėje ir sudėtingos sąrangos naujųjų laikų visuomenėje nepotizmas reiškiasi kaip spontaniška reakcija, jei toje visuomenėje nėra stiprių ir racionalizuotų plataus solidarumo su svetimaisiais alternatyvų.

1.2. Nepotizmas – grupinio išlikimo taktika

Nepotizmas, kaip grupinio išlikimo taktika, sietinas su neurofiziologiniu žmogaus negebėjimu išlaikyti turiningą ryšį su didele individų grupe. Grupei didėjant, individus vienijantis ryšys vis labiau priklauso nuo socialinės informacijos, o toks ryšys yra gerokai trapesnis negu socialiai intymūs giminių ir artimų draugų ryšiai. Tuo požiūriu nepotistinis solidarumas yra glaudus, ribotas socialinis ryšys, pasireiškiantis išteklių (paslaugų ir dovanų) apsikeitimu ir dalijimusi. Tai yra papročių ir ritualų, o ne modernių, racionaliai ir skaidriai veikiančių institucijų, lemiamą gėrybių skirstymo forma, kuri remiasi tiek žodine sutartimi, tiek abiem pusėms priimtinomis kultūrinėmis paprotinėmis normomis.

Pirmas šią dovanų ekonomiką, kaip universalų visų žmonių visuomenių reiškinį, yra aptaręs XX a. pradžioje antropologijos pradininkas Bronislawas Malinowskis [10]. Tirdamas Melanezijos salų gyventojų ritualinį keitimąsi dovanomis ir pritaikęs Emilio Durkheimio socialinio solidarumo sąvoką, Malinowskis įvedė „dovanų ekonomikos“ terminą, apibūdinantį Melanezijos salų ekonominę socialinę sistemą. Ekonominiai ar simboliniai ištekliai buvo dalijami socialiniams partneriams, siekiant juos paskatinti savo ruožtu dalytis jų turimais ištekliais. Šiuo veiksmu kita šalis įpareigojama dovanoti analogiškas ar geresnes išteklių dovanas ir paslaugas ar suteikti socialinį pripažinimą, tuo išvengiant aštrios konkurencijos ir išteklių konfliktų, išlaikant socialinę struktūrą ir patvirtinant ar pagerinat šalių socialinį statusą. Prancūzų antropologas Marcel Mauss [12] išplėtojo ir empiriškai pagrindė Malinowskio modelį, išnagrinėjęs

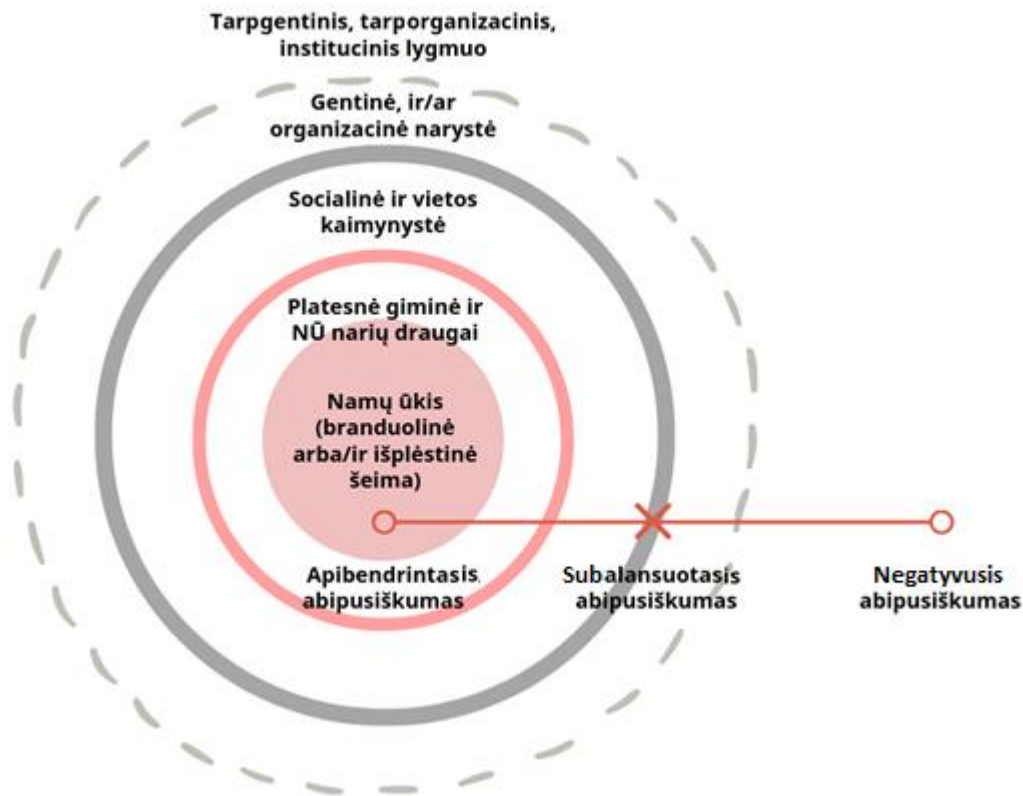
30 žemdirbių ir gentinių medžiotojų-rinkėjų bendruomenių keliose pasaulio vietose. Maussas pastebėjo, kad keitimasis dovanomis teikia abipusę socialinę naudą, suartindamas ir susiedamas dovanojimo šalis tvariais, abipusės naudos ir socialiniu pripažinimu grindžiamais ryšiais.

Turėdamas išsamesnius lyginamuosius duomenis, šį dovanų ekonomikos modelį antropologijos požiūriu smulkiai išnagrinėjo Marshall Sahlins [13]. Sahlinsas įvedė ir nepotizmui suvokti svarbias socialinės distancijos bei socialinio abipusiškumo sąvokas. Socialinis abipusiškumas – tai abipusis teigiamas santykio šalių pripažinimas, bendradarbiavimas, pasitikėjimas ir visokeriopa parama vienas kitam, kurio intensyvumas ir apimtis priklauso nuo socialinio atstumo, skiriančio santykio šalis. Juo distancija mažesnė, o socialinio santykio šalių visuomeninė padėtis ir tapatybės yra artimesnės, tuo jų abipusiškumas yra didesnis ir intensyvesnis. Galioja ir priešingas teiginys. Tuo požiūriu Sahlinsas skyrė tris bendruosius abipusiškumo laipsnius (1 pav.):

- a) apibendrintąjį: savaime suprantamą, neabejotiną, tiesioginį ir neformalų socialiai artimų individų, pavyzdžiui, vieno namų ūkio ar vienos giminės narių solidarumą;
- b) subalansuotąjį: formalesnį, paprotinių normų lemiamą keitimąsi dovanomis ar paslaugomis tarp didesnės distancijos individų (kaimynų, bendradarbių, bendragenčių), vėliau arba prireikus iš jų tikintis panašaus ar geresnio atsako;
- c) negatyvųjį, naudojantį agresyvios konkurencijos metodus, kuriais siekiama naudos tik sau, nepaisoma kitos apsikeitimo šalies poreikių ir interesų, pavyzdžiui, derantis su pardavėjais prekyvietėje, bendraujant socialiai ir kultūriškai svetimais individais ir pan.

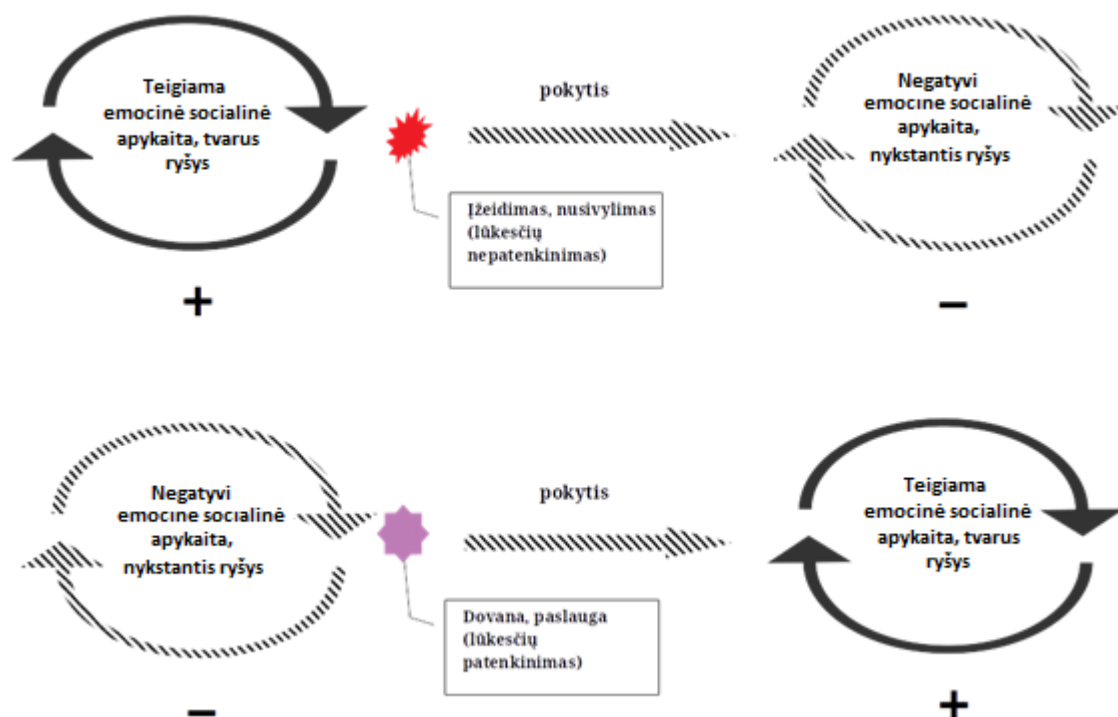
Šie abipusiškumo skirtumai apibūdina ne tik socialinį artumą ir solidarumą, bet ir ribas su svetimaisiais, konkurentais bei priešininkais. Apibendrintasis ir subalansuotasis abipusiškumas vadinamas bendradarbiaujamuoju abipusiškumu, o negatyvusis – konkurenciniu.

Tačiau Sahlins'o ir kitų autorių požiūriu svarbu nepainioti socialinių saviškių bendradarbiavimo ir solidarumo su nuogu altruizmu. Galios skirtumai ir manipuliatyvus individų savanaudiškumas bei konkurentiškumas ne visada išnyksta net ir saviškių santykiuose. Daugelyje bendruomenių konkurentiškumas ar savanaudiškas priešiškumas tarp socialiai artimų individų dažniausiai yra slopinamas ir vertinamas kaip nemoralus, neatitinkantis paprotinių normų. Kita vertus, dovanų mainai tarp įvairios socialinės distancijos saviškių gali būti dovanojo galios išlaikymo ir įtvirtinimo priemonė, ypač jei dovanojimas yra asimetriškas: gavėjos negali nieko panašaus dovanoti dovanojui, todėl tampa moraliai įpareigotas paklusti dovanojo interesams [13].



1 pav. M. Sahlinso socialinės distancijos ir abipusiškumo tarpusavio sąryšio modelis. Adaptuota autorių iš [14].

Labai svarbūs platesnės, didesnės socialinės distancijos saviškių dovanų ekonomikos bruožai yra dovanojimo simetriškumas ir asimetriškumas bei šalių galios skirtumai. Pagal tai, ar dovana suteikiama apskritai, ar ji tenkina socialinius ir ekonominius šalių lūkesčius, dovanotojų ir gavėjų tarpusavio ryšiai bei priklausomybė arba plečiasi, arba silpnėja (2 pav.). Socialinio artumo ir bendradarbiaujamojo abipusiškumo pagrindu vykstantys dovanų mainai, priešišškai atribojantys svetimuosius, yra pamatinis nepotizmo procesas.



2 pav. Nepotizmo kaip paskirstymo santykių tarp socialiai artimų individų (dovanų ekonomikos) dinamika.

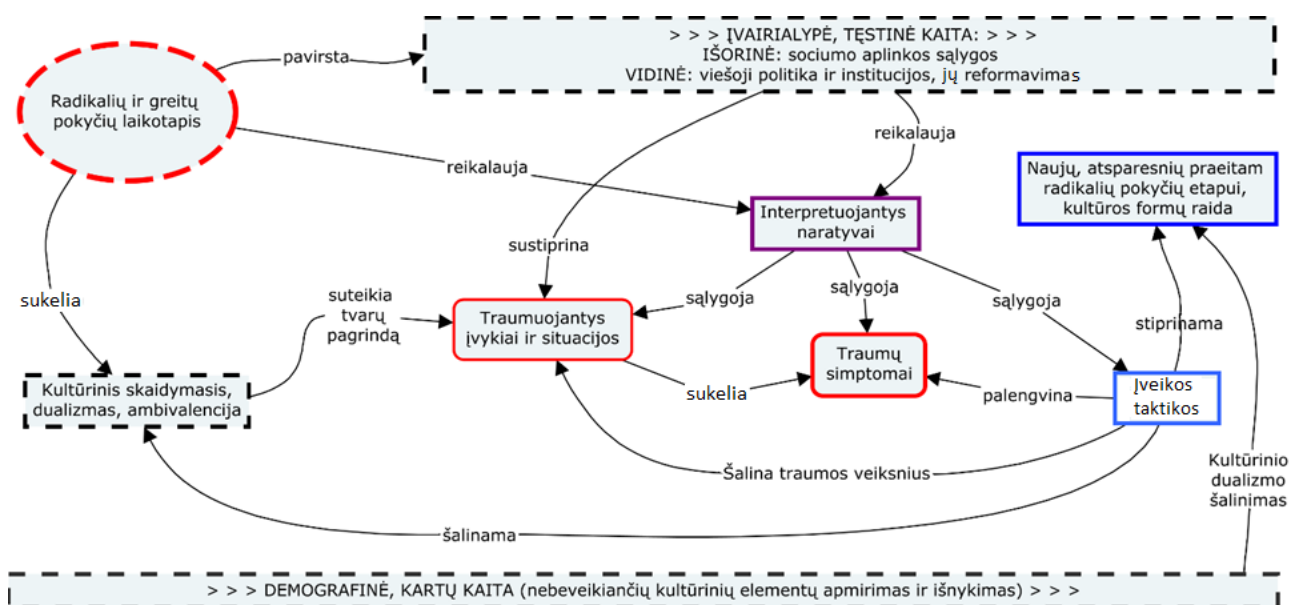
Norint suprasti XX–XXI a. Vidurio ir Rytų Europos nepotizmą, Sahlinso abipusiškumo modelis netinka, nes yra pernelyg bendras. Čia labiau tiktų lenkų sociologo Piotro Sztompkos kultūrinės traumos ir kultūrinio atsparumo teorinės išvalgos [15]. Sztompkos tyrimas grindžiamas minėta regioną (kuriam priklauso ir Lietuva) per pastaruosius kelis šimtus metų, įskaitant ir XX amžių, ištikusią didelių sisteminių pokyčių analize. Šie pokyčiai (pavyzdžiui, II-is pasaulinis karas arba SSRS ir jos sąjungininkų režimo žlugimas) nuolat griovė nusistovėjusias visuomenės gyvenimo sanklodus, institucijas, vertybių struktūras. Dėl to kaskart visuomenėje susidarydavo didelės „pralaimėtojų“ grupės, kurios prarasdavo socialines, psichologines, kultūrinės, ekonomines bei politines prisitaikymo ir klestėjimo galimybes bei išteklius. Netekus šių išteklių, pasunkėja mažųjų ir vidutinių socialinių grupių gyvenimas ir įsigali E. Durkheimio nagrinėti socialinės anemijos (tarpasmeninio bei institucinio ar organizacinio nepasitikėjimo, priešiškos konkurencijos ir vertybinės dezorientacijos, rezignacijos bei ciniškų laikysenų, save žalojančio elgesio) reiškiniai [11].

Istorinių laikų nepotizmas yra grupinio išgyvenimo būdas ir reiškia tam tikrų senųjų kultūrinių ir socialinių elementų perkėlimą į moderniąją visuomenę. Šių laikų mūsų regione vyraujantis nepotizmas yra bendra socialinė-psichologinė ir ekonominė kartotinių plataus masto institucinių lūžių įveikos priemonė (3 pav.).

Sztompkos modelyje nepotizmas yra įveikos taktika, kuri, praradus kultūrinius gyvenimo struktūravimo, įprasminimo ir socialinio-ekonominio solidarumo išteklius, padeda išlaikyti mikrosocialinio ir as-

meninio gyvenimo tvarumą. Ši taktika įgyvendinama socialines ir ekonomines gerybes skirstant neformaliuose artumo ir siauro pasitikėjimo tinkluose tada, kai institucijos yra silpnos, o artumo tinklai ir grupės aršiai konkuruoja tarpusavyje.

Taigi teigtina, kad dėl XX a. kritinių patirčių šiuolaikinės Lietuvos nepotizmas – tvarus ir ilgalaikis reiškinys. Tai patvirtina ir naujausi Vilniaus politikos analizės instituto vykdytos apklausos rezultatai. Svarbu pažymėti, kad, sprendžiant iš istorinės antropologijos ir sociologijos studijų, nepotizmo išsigalėjimas moderniojoje Lietuvos istorijoje siejamas tiek su carinės Rusijos imperijos režimu [5], tiek su Pirmosios Respublikos socialinės gyventojų grupių adaptacijos reiškiniais [16], tiek, svarbiausia, su pokario sovietiniu režimu. Būtent tuomet susiformavo dabarties suaugusiųjų bei vyresnio amžiaus žmonių socializacijos ir socialinių adaptacijų turinys, kurio vienas iš svarbiausių bruožų, pastebi VU sociologė R. Žiliukaitė, yra vadinamoji „blato“ kultūra [4].



3 pav. P. Sztompkos „kultūrinės traumos“, kaip kolektyvinės reakcijos į didelio masto modernios visuomenės struktūrinius pokyčius, modelis.

Pats „blato“ terminas, susiformavęs jidiš kalbos pusiau kriminalinio termino¹ pagrindu, sovietų režimo sąlygomis tapo bendrine sąvoka, kuri apibūdina valstybinių, viešųjų ar buitinio vartojimo išteklių paskirstymą, beveik arba visiškai nelegaliai apeinant viešąsias taisykles [5]. Turint omeny, kad sovietų ekonomikoje klestėjo neformali ekonomika, „blato“ terminu buvo apibūdinama plačiai paplitusi neformali tvarka, pagal kurią kai kurie individai galėjo kam nors skirti, dalytis ar suteikti prieigą prie norimų išteklių. Šiuolaikinės Rusijoje „blato“ sistema yra Rusijos kleptokratijos, t. y. korupcinio viešųjų ir privačiųjų gėrybių paskirstymo, globojamo politinės ir administracinės valdžios, dalis. Šio dabartinės Rusijos viešojo gyvenimo reiškinio tyrėja A. Ledeniova pažymi [5], kad blatas ir kleptokratija Rusijoje tebėra gajus dvilypis reiškinys. Viena vertus, sovietų režimo institucijų nuosavybės grobstymas buvo iš dalies

¹ Žr. hebraizmą בלאת „balat“: orig. hebr – paslapčiomis, slapta susitarus; jidiš בלאט אויף (oif blat): pažodžiui „ant blato“ (rus. по блату) – nelegaliai susitarti „po stalu“, apeinant taisykles.

režimo sabotžas, antisteminis pasipriešinimas autoritarinei kontrolei, kuriuo neformaliai galima ir didžiuotis. Kita vertus, paradoksalu, tačiau, blatas ir kleptokratija buvo sovietų „socialistinio ūkio“ sistemą palaikantis ir ją „sužmoginantis“ reiškinys, kuris laidavo aiškų ir veiksmingą gėrybių paskirstymą, nors ir labai stratifikuotą, t. y. prieinamą tik pusiau uždarų ar visai uždarų saviškių tinklams.

Sovietinės Lietuvos blatą tyrė R. Žiliukaitė [4]:

Blato ryšiai sovietmečiu buvo svarbūs ne tik tenkinant mažus vartojimo poreikius: maisto, drabužių, avalynės, namų apyvokos reikmenų. Ryšiai ir pažintys lemdavo ir daug didesnių gėrybių, pavyzdžiui, būsto, įsigijimą. /.../ Dažnai žmonės nevengdavo pasipelnyti iš užimamų pareigų, /.../ [pavyzdžiui,] registracija bendrabutyje buvusi neformalus verslas, ne tik garantavęs nemažas pajamas, bet ir leidęs megzti ekonomiškai ir kitais požiūriais naudingus ryšius.

Citatoje minimi „kiti požiūriai“ – tai statuso stiprinimas ir apsauga, daugiausia nuo sovietinių institucijų, nepasitikinčių piliečiais ir taikančių griežtas sankcijas. Kita vertus, tai galėjo būti ir informacija, galinti apsaugoti nuo grėsmingo sovietinių institucijų dėmesio. Matyti, kad „blato“ arba sovietinio nepotizmo kultūros socialinė reikšmė ir svarba išlikimui to meto Lietuvoje toli pranoko senųjų laikų, vėlyvojo feodalizmo ar ankstyvosios modernybės nepotizmo (patronažo, protekcionizmo, favoritizmo ir kt.) formas. Ledeneva šių dienų Rusijos „blatą“ vadina „neformalių taisyklių“ sistema [5]:

M. Saltykovas-Ščedriną kartą pasakė, kad „mūsų įstatymų netobulumą kompensuoja jų nesilaikymas“. Nors teisinės valstybės komponentai egzistuoja, tačiau teisinės valstybės gebėjimą sklandžiai funkcionuoti žlugdo stipriai įsišaknijusi praktika, natūraliai susiformavusi posovietinėje socialinėje aplinkoje. /.../ „žaidimo taisyklės“ Rusijoje iš tikrųjų galima suprasti tik tuomet, kai atsižvelgiama į vadinamąsias „nerašytas taisyklės“. Laikydami tų nerašytų taisyklių ir stengdamiesi suprasti, kaip jos veikia, galėsime žaidimo taisykles padaryti skaidresnes ir sudarysime galimybę atsirasti teigiamiems pokyčiams bei reformoms.

Remiantis Ledenevos ir Žiliukaitės tyrimais [5; 4] galima teigti, kad sovietinis „blatas“ arba sovietinis nepotizmas buvo etiškai ambivalentiškas. Tai būtino prisitaikymo prie sovietų socialinio-ekonominio režimo, kuriame klestėjo įvairialypių išteklių stoka, forma: „/.../ išplėtotą „blato“ sistemą padeda suprasti, kodėl žmonės dažniausiai jį atpažįsta [iki šiol] kitų, o ne savo [kasdienėse] praktikoje“ [4]. Tai, kad „blato“ ryšiai susieja gimines bei įvairaus artumo draugus ar pažįstamus ir kuria draugiško solidarumo, tarpusavio pagalbos atmosferą, pavertė nepotizmą ir jo kuriamus vaidmenis bei sąveikas toleruotinomis. Dar daugiau, nepotizmas tapo sisteminiu reiškiniu, t. y. plačiai ir sistemingai galiojančiu neformalių socialinės-ekonominės sąveikos taisyklių rinkiniu, kurį dabarties Rusijoje Ledeneva įvardija kaip esminę socialinio, ekonominio ir politinio gyvenimo organizavimo ašį [5].

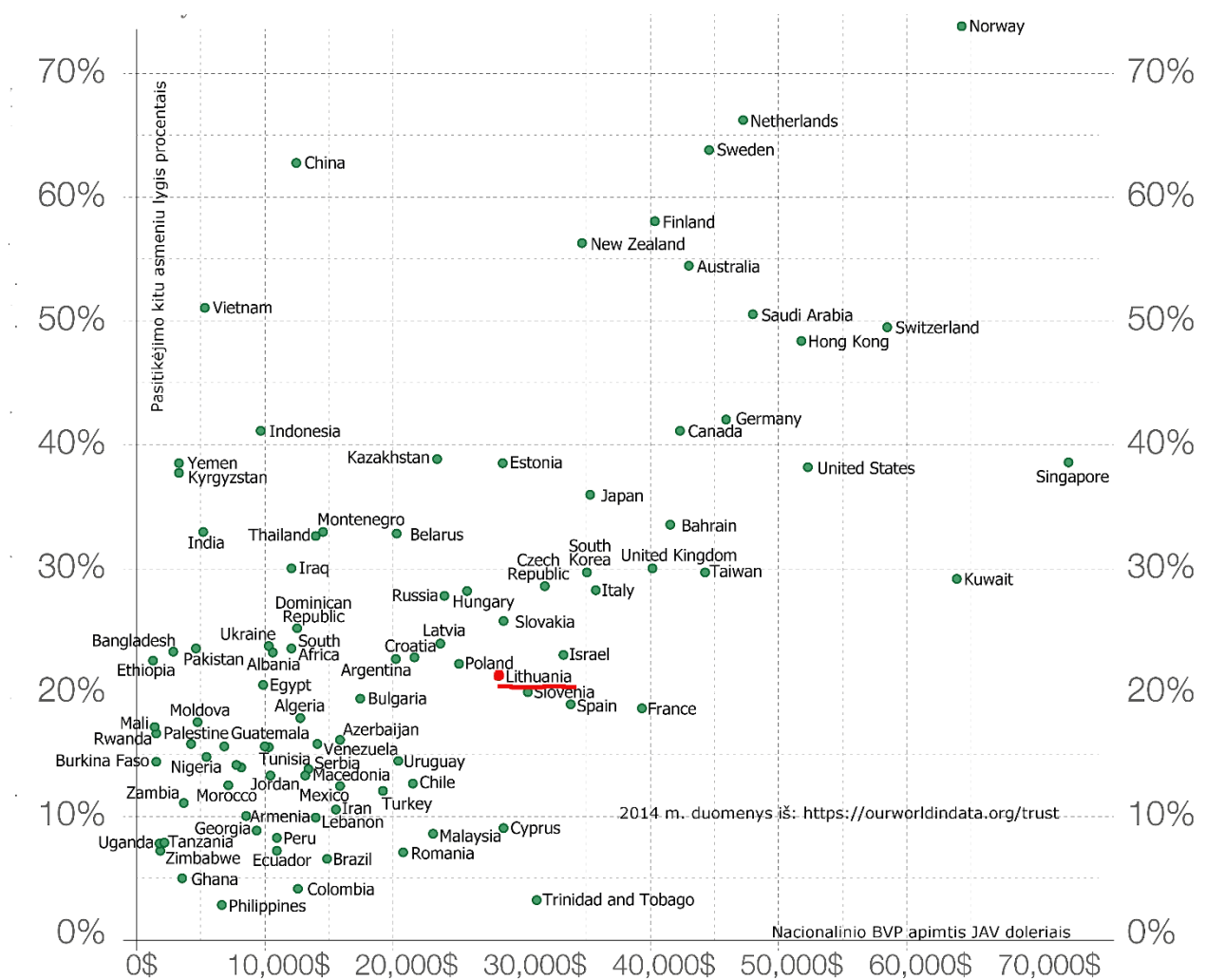
Tarp posovietinės, šiuolaikinės Lietuvos ir Rusijos nepotizmo galima pamatyti ir didelių skirtumų, kurie, kaip pažymi Marius Laurinavičius, ypač ryškūs V. Putino valdymo laikotarpiu. Ledenevos aptartą šiuolaikinę „blato“ kaip neformalių taisyklių sistemą politiniu lygmeniu M. Laurinavičius apibūdina kaip

valstybinę kleptokratiją: politiškai organizuotą stambaus masto ne šiaip neformalaus nepotistinio „blato“, bet ypač svarbių išteklių asimetrinės, gavėjus įpareigojančios, dovanų ekonomikos režimą [17]. Nepotizmui dabartinėje Rusijoje tapus politine kleptokratija, asimetrinių dovanų priemonėmis plėtojama ir stiprinama politinė-ekonominė įtaka bei savitarpio priklausomybė tarp Rusijos valdžios ir Rusijai svarbių geopolitinių regionų elito atstovų, grupių, organizacijų ir įmonių. JAV Hudsono instituto vykdoma kleptokratijos stebėjimo iniciatyva taip apibūdina šį reiškinį [18]:

Autoritariniai kleptokratai neteisėtai pasisavino trilijonus dolerių iš buvusios Tarybų Sąjungos ir kitų pažeidžiamų regionų. Padedant profesionalams iš Vakarų, neteisėtos lėšos gali būti anonimiškai pervedamos į saugesnes jurisdikcijas, keičiamos į teisinės valstybės saugomą turtą, naudojamą neteisėtiems rinkimams organizuoti, demokratijai griauti ir silpninti vakarietiško minkštąją galią. Šis procesas pirmiausia remiasi silpnosiomis pasaulinės finansinės sistemos vietomis – tomis, kurias JAV vyriausybė galėtų pakeisti priešiško autoritarinių režimų nenaudai, jei ji stengtųsi, kad būtų nutrauktas korporacinis anonimiškumas, bandytų susidoroti su toje srityje veikiančiais profesionalais ir kurtų prieš pinigų plovimą nukreiptą sistemą, pritaikytą XXI a. iššūkiams.

Ši makrosocialinė, makropolitinė ir geopolitinė sovietinio „blato“ posovietinė tąsa suteikia šiuolaikinio nepotizmo reiškiniams didelės politinės reikšmės. Atsižvelgiant į Laurinavičiaus ir Hudsono instituto tyrimus galima teigti, kad posovietinės Rusijos autoritarizmo ir jos geopolitinės įtakos stiprinimo, naudojantis išplėtotais kleptokratiniais tinklais, paverstais politinio spaudimo ir agresijos įrankiais, tendencijos kelia iššūkį visoms regiono demokratijoms. Šių jaunų demokratijų, įskaitant Lietuvą ir kitas Baltijos šalis, demokratinės institucijos ir pilietinių vertybių sistemos dar tik formuojasi. Todėl iki šiol gyvuojančias sovietinio „blato“ ar kitas inertiškas nepotizmo atmainas Rusijos kleptokratiniam režimui gana lengva panaudoti demokratijų delegitimacijai. Mat kiekviena demokratinė valdymo sistema yra ir gyvenimo kokybės išteklių paskirstymo piliečiams priemonė, todėl nepotistinio „blato“ korupcinis poveikis silpnina demokratinį valstybingumą, kuris negeba suteikti piliečiams žadamo lygiateisiškumo viešajame gyvenime. Kitais žodžiais, nepotizmas yra realus, neatidėliotinai tirtinas geopolitinės įtakos bei antidemokratinės agresijos prieš mūsų demokratinį valstybingumą veiksnys, nuo kurio suvaldymo priklauso piliečių pasitikėjimas valstybingumu. Dar daugiau, nuo jo suvaldymo priklauso ir tai, kiek Lietuvos, Baltijos šalių, ir kitų mūsų regiono demokratinų valstybių piliečiai bus linkę atsisakyti demokratijos ir priimti autoritarinio, neformalių taisyklių režimą kaip labiau priimtina, istoriškai pažįstamą bei realiai veikiančią.

Šiuo požiūriu yra svarbus tarpasmeninio pasitikėjimo ir BVP, tenkančio vienam asmeniui, jungtinis rodiklis. Jo 2014 metų reikšmė rodo, kad Lietuvoje tiek nepasitikėjimas, tiek skurdas yra santykinai didesnis, nei kitose Šiaurės Europos ir senesnės Europos Sąjungos šalyse. Bendra tendencija, būdinga daugeliui šalių, rodo, kad juo didesnis skurdas, juo didesnis nepasitikėjimas kitu asmeniu [19].



4 pav. BVP vienam asmeniui ir tarpasmeninio pasitikėjimo jungtinis rodiklis [19].

Matyti, kad išgyvenimo ir pragyvenimo išteklių praradimo bei priešiška konkurencija su kitais asmenimis iki šiol kelia nepotistinės tinklaveikos, „blato“ kultūros poveikio grėsmę Lietuvos Respublikos demokratijai.

1.3. Nepotizmo apraiškų spektras: ką tiriamo?

Mikrosocialiniai „blato“ arba dabarties nepotizmo reiškiniai, jų dinamika ir struktūra yra dvilypė: viena pusė yra dovanų ekonomika arba apsikeitimas ištekliais, kita pusė – socialinio artumo ryšiai. Išilgai šių ašių nubrėšime nepotizmo formų spektrą.

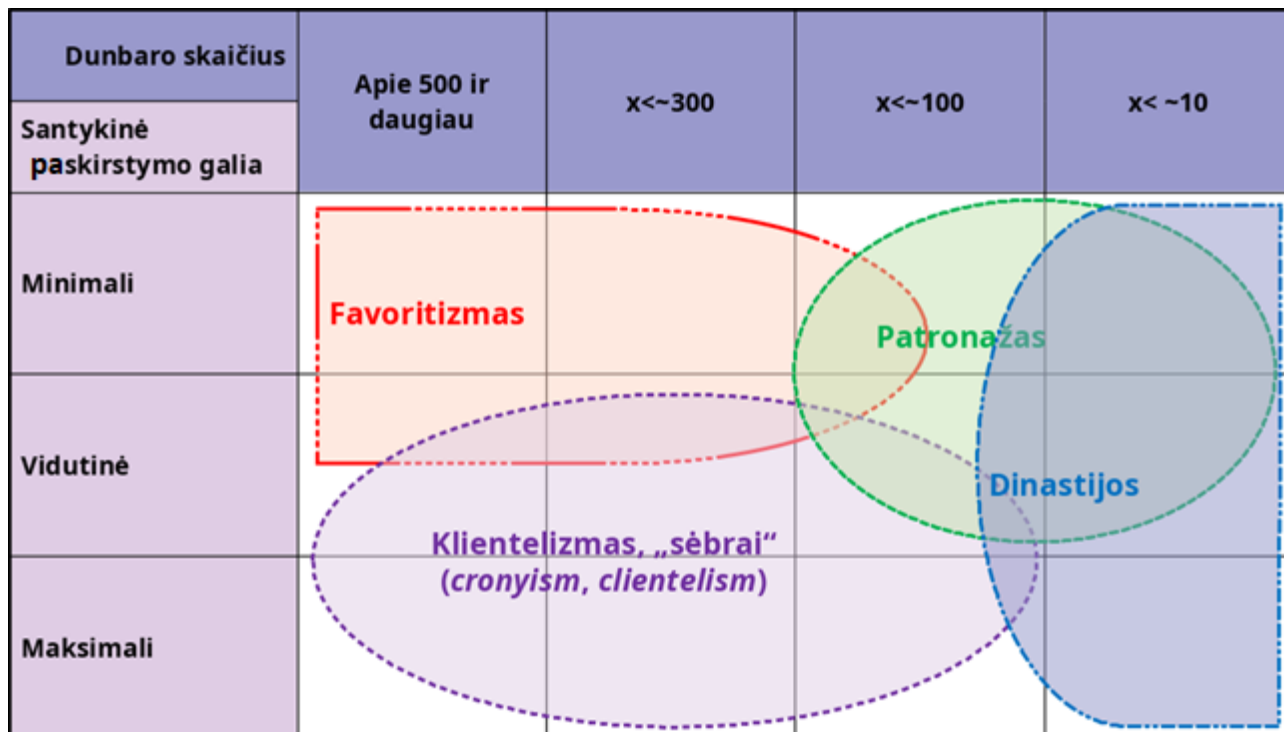
Studijos autoriai suskirstė ir pagal Dunbaro skaičių [20] įvertino nepotizmo reiškinių įvairovę (5 pav.) pagal šios matmenis:

- kiek gyvenimui būtinų, gyvenimo kokybę laiduojančių ir kiek gėrybių galima paskirstyti per artimus ryšius (santykinė paskirstymo galia)?;
- kokio artumo yra šie nepotistinės dovanų ekonomikos ryšiai?

Dunbaro skaičiumi įvertinamas ryšių dalyvių kiekis; jis didėja, didėjant socialinei distancijai ir konkurenciniam abipusiškumui. Priešingai, juo Dunbaro skaičius mažesnis, tuo socialinė distancija ir bendradarbiaujamasis abipusiškumas didesnis.

Pagal šiuos du matmenis skiriamos tokios nepotizmo formos (5 pav.).

- I. Istoriskai pati svarbiausia ir modernioje visuomenėje problemiškesnė forma yra dinastijų ryšiai. Jie yra stabilūs, glaudūs ir biogenetiniai, t. y. šeimininiai ir gimininiai. Dabarties visuomenėje dinastijų įtaka yra mažesnė, labiau pastebimos ir svarbios tik politinės dinastijos.
- II. Su dinastijomis yra tiesiogiai susijęs patronažas, kuris apima kraujo ir vien socialinio artumo (draugystės, kaimynystės ir pan.) ryšius tarp vyresnės kartos išteklių dalytojų ir jaunesnės kartos gavėjų.
- III. Klientelizmas yra platesnė ir naujesnė nepotizmo atmaina, kuriai esant socialiai artimų asmenų interesų grupės veikia moderniose institucijose vien tik savo narių naudai. Tokius abipusės naudos siekiančius interesų ratus sudaro vienodos socialinės patirties individai (bendramoksliai, kraštiečiai ir pan.). Juose skirstomi didesnio masto ekonominiai ištekliai (statybų ar viešųjų darbų, paslaugų sutartys). Klientelizmas gali būti sisteminės korupcijos ar organizuoto nusikalstamumo atmaina.
- IV. Švelniausia ir labiausiai paplitusi smulki nepotizmo forma – favoritizmas – tai pats paprasčiausias kasdienio prielankumo rodymas, kuriuo sociokultūrinės grupės siekia sutvirtinti grupę, apribodamos prieinamų gėrybių skirstymą neformaliaja naryste. Pavyzdžiui, finansų skyriaus darbuotojai greičiau išmoka atlyginimus ir greičiau informuoja savo kraštiečius ar bendrus pažįstamus, turėdami omeny, kad šie asmenys atsilygins, progai pasitaikius, kokia nors kita paslauga, dovana ar kitomis gėrybėmis.



5 pav. Nepotizmo reiškinių skalė pagal paskirstymo galią ir socialinį paskirstymo santykių artumą.

Taigi nepotistinis tinklas veikia kaip stabilus, paprotinėms normoms paklūstantis dovanų ekonomikos pagrindas, apimantis nedidelės ir vidutinio dydžio (maždaug nuo 5 iki 500 asmenų) socialines grupes asmenų. Tinklo taktika grindžiama nepatiklumu ir baime socialiai svetimiems individams, kurie galėtų

pasisavinti arba iššvaistyti grupės išteklius. Pavyzdžiui, dabartinės visuomenės nepotizmą visai nesunku atpažinti darbo santykių srityje: prisiminkime kiekvienam iš mūsų žinomus neteisingus samdos, pareigų skyrimo ir nelygiaverčio atlygio paskirstymo atvejus.

Todėl svarstydami nepotizmo paplitimą Lietuvoje, ir nutarėme paklausti Lietuvos gyventojų, ar jie pastebi darbo bei samdos santykių favoritizmą, patronažą ar dinastiškumą. Tai – skirtingo intensyvumo, tačiau nereikalaujantys didelių paskirstymo sąnaudų, todėl dažni ir, tikėtina, daug kam pažįstami nepotizmo reiškiniai. Viena vertus, tokia tiesioginė mažų ir vidutinių socialinių grupių favoritizmo, patronažo ar dinastinio nepotizmo patirtis yra palyginti lengvai ištiriama apklausų metodu. Kita vertus, korupcijos bruožų turinčio klientelizmo ar dinastinio nepotizmo atvejai tyrėjams nėra lengvai pasiekiami; juos pirmiausia turėtų tirti Lietuvos teisėsaugos institucijos. Trečia, tiriant bendruosius reiškinių suvokimo bruožus, nėra prasminga reiškinių skaidyti ir matuoti atskirus jo komponentus, verčiau tirti plačią šio reiškinių spektro dalį.

2. Nepotizmo suvokimas dabartinėje Lietuvoje: naujausi duomenys

2018 m. vasarą Vilniaus politikos analizės institutas atliko reprezentatyvią Lietuvos gyventojų apklausą, siekdamas išsiaiškinti dabartines nepotizmo, kaip socialinio konkurencinio bendradarbiavimo, kuriančio neformalaus paskirstymo laimėtojus ir pralaimėtojus darbo rinkoje bei organizacijose, paplitimo mastą ir toleravimo laipsnį. Apklausą pagal Vilniaus politikos analizės instituto parengtą metodiką 2018 metų birželio 20 – liepos 3 dienomis vykdė rinkos ir viešosios nuomonės tyrimų bendrovė „Baltijos tyrimai“. Buvo apklausti 1005 Lietuvos gyventojai (18-os metų ir vyresnio amžiaus). Tyrimas atspindi visų suaugusių Lietuvos gyventojų požiūrį į nepotizmą ir toleravimo laipsnį. Tyrimas vykdytas visoje Lietuvos teritorijoje individualių interviu būdu respondento namuose. Populiacijos amžiaus ribos (tiriama suaugusių šalies gyventojų nuomonė) pasirinktos atsižvelgiant į Europos Sąjungos valstybėse taikomą gyventojų nuomonių tyrimų praktiką ESOMAR [3], norint palyginti tyrimo duomenis su panašių apklausų rezultatais. Apklausoje respondentai atrinkti daugiapakopės stratifikuotos atsitiktinės atrankos metodu. Į šio tyrimo lauką nepateko asmenys, esantys laisvės atėmimo įstaigose arba gydymo įstaigų stacionaruose, bei asmenys, neturintys pastovios gyvenamosios vietos.

Ką gi respondentai mano apie nepotizmo paplitimą ir poveikį organizacijos veiklai? Kaip skiriasi respondentų nuomonė pagal jų gyvenamąją vietą, padėtį darbo rinkoje ir organizacijos hierarchijoje? Kiek jie toleruoja darbo rinkos ir organizacijos veiklos nepotizmą?

Svarbiausiu tyrimo atradimu laikytume tai, kad samdos ir darbo santykių nepotizmas, respondentų vertinimu, yra itin dažnas reiškinys. Nepotizmo apraiškų dažnio vertinimas 10 balų skalėje viršija skalės vidurkį ir siekia nuo 6,8 iki 7,6 balo (1 diagrama).

- Darbo rinkos nepotizmą respondentai dažniausiai sieja su karjeros galimybių nelygybe tarp „savųjų“ ir „svetimųjų“ (7,6 balo iš 10).
- Rečiausias respondentai įvardino tas nepotizmo situacijas, kuriose dėl giminystės ryšių aukojami visos įmonės veiklos rezultatai (6,8).
- Respondentai akivaizdžiai pabrėžia ir organizacinio klimato problemas: konfliktines situacijas (7,0), ir komunikacijas problemas (7,5), personalo valdymo iššūkius (7,4) ir nepotizmo įtaką vadovų sprendimams (6,8).

Galima teigti, kad didžioji dalis (septyni iš dešimties) respondentų laiko nepotizmą neišvengiama viešojo gyvenimo dalimi. Tai patvirtina Žiliukaitės [4] ir Ledenevos įžvalgas [5] apie „blato“ reiškinio tvarumą mūsų regiono visuomenėje: nepotizmo ilgalaikį, kad ir nevienareikšmį, „normalumą“, tikėtumą ir net antisisteminį patrauklumą tada, kada viešojo gyvenimo institucijos ir procedūros nėra paisytinos, todėl gali būti apeinamos ir panaudojamos „blato“ dovanų ekonomikai. Šis nepotizmo tvarumas netiesiogiai atsispindi ir teisinėje Lietuvos sistemoje: visose viešųjų ir privačiųjų interesų derinimo įstatymo redakcijose yra įpareigojimas tarnautojams deklaruoti interesų konfliktus ir nusišalinti ne tik nuo giminių, bet ir artimų asmenų klausimų nagrinėjimo, dėl kurių gali kilti interesų konfliktas [6].

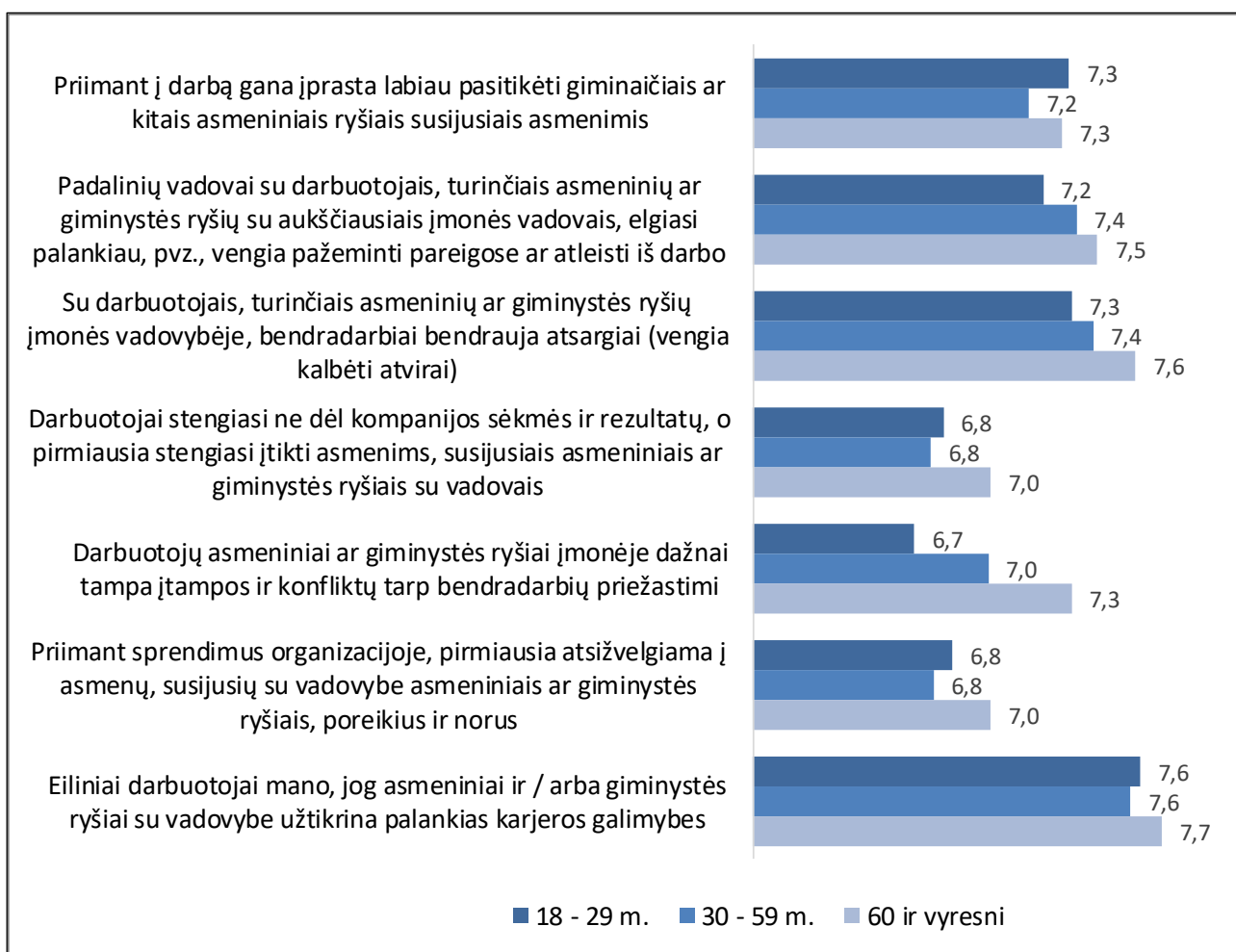


1 diagrama. Nepotizmo suvokimas (vidurkis, 1 – niekada nepasitaiko, 10 – dažnai pasitaiko)

2.1. Nepotizmo suvokimas socialinėse demografinėse grupėse

Lyginant nepotizmo suvokimą pagal socialines demografines grupes, pastebėtina statistiškai reikšminga nepotizmo apraiškų įtaka organizacijos veiklai (2 diagrama).

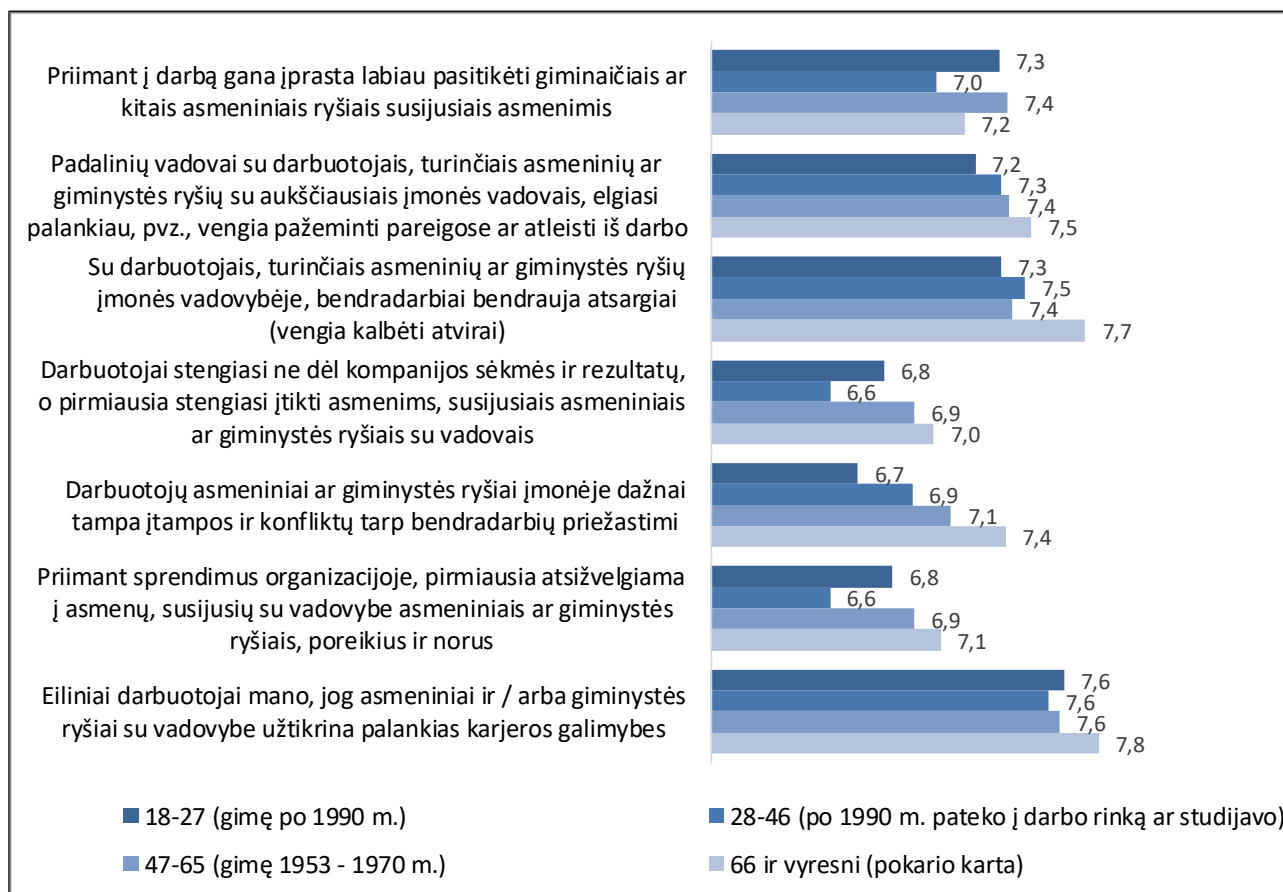
- Vyriausi (60 metų ir vyresnio amžiaus) respondentai dažniau pabrėžė šališką darbdavių požiūrį į darbuotojus ir dėl to kylančias karjeros kliūtis (7,7).
- Šiems respondentams, priešingai negu jaunesniesiems, ypač svarbios yra darbo pastangos, siekiant vadovų palankumo (7,5 palyginti su 7,2); vadovų sprendimų šališkumas „saviškiams“ (7,0 palyginti su 6,8) ir konfliktų grėsmė dėl socialinio artumo (7,3 palyginti su 6,7).
- Absoliuti dauguma visų amžiaus grupių respondentų sutinka, kad karjeros galimybes organizacijoje laidoja socialinis artumas su vadovais (nuo 7,6 iki 7,7).
- Ganėtinai aukšto visų respondentų pritarimo sulaukė ir teiginiai apie tai, kad socialinis artumas lemia didesnę darbdavių pasitikėjimą priimant į darbą (nuo 7,2 iki 7,3), darbo santykių šališkumą (nuo 7,2 iki 7,5), didesnę socialinį atstumą tarp vadovams artimų ir kitų darbuotojų (nuo 7,3 iki 7,6).



2 diagrama. Nepotizmo suvokimas pagal amžiaus grupes (vidurkis, 1 – niekada nepasitaiko, 10 – dažnai pasitaiko)

Vyresnių respondentų, kurių demografinės charakteristikos atitinka sovietinio pokario kartą, nepotizmo, kaip karjeros ir artumo vadovams, suvokimas yra daug stipresnis nei jaunesnių ir jauniausių darbo rinkos dalyvių (3 diagrama).

- Sovietinio pokario kartos atstovai yra gerokai jautresni nepotistinių ryšių poveikiui organizacijų vidaus komunikacijoje: su vadovams artimais bendradarbiais jie elgiasi daug atsargiau ir vengia dalytis informacija (7,7 palyginti su kitų kartų 7,3).
- Organizacijos sprendimų priėmimo nepotizmas sovietinio pokario kartai (dabartiniams 60-mečiams), vėlyvojo sovietmečio kartai (dabartiniams 40-mečiams), ir Nepriklausomybės kartai (18–27 m. amžiaus) yra beveik tiek pat svarbus (7,1–6,8), o pereinamosios kartos suaugusieji (28–46 m. amžiaus) linkę šią apraišką sureikšminti kiek mažiau (6,6). Tokie nežymūs, tačiau pastebimi skirtumai gali būti susiję su mažesniu jaunų ir vyresnių žmonių saugumu bei paklausumu darbo rinkoje. Tai dar kartą patvirtina Žiliukaitės [4] ir Ledeniovos [5] teiginius, kad „blato“ kultūra yra tvari, perduodama iš kartos į kartą.
- Vyresnės kartos nuosekliai griežčiau vertina nepotizmą, kaip įtampos ir konfliktų priežastį: juo asmuo vyresnis, juo labiau jis linkęs matyti ar prisiminti nepotizmo sukeltus konfliktus (nuo jauniausiųjų 6,7 iki vyriausiųjų 7,4).



3 diagrama. Nepotizmo suvokimas pagal kartas (vidurkis, 1 – niekada nepasitaiko, 10 – dažnai pasitaiko)

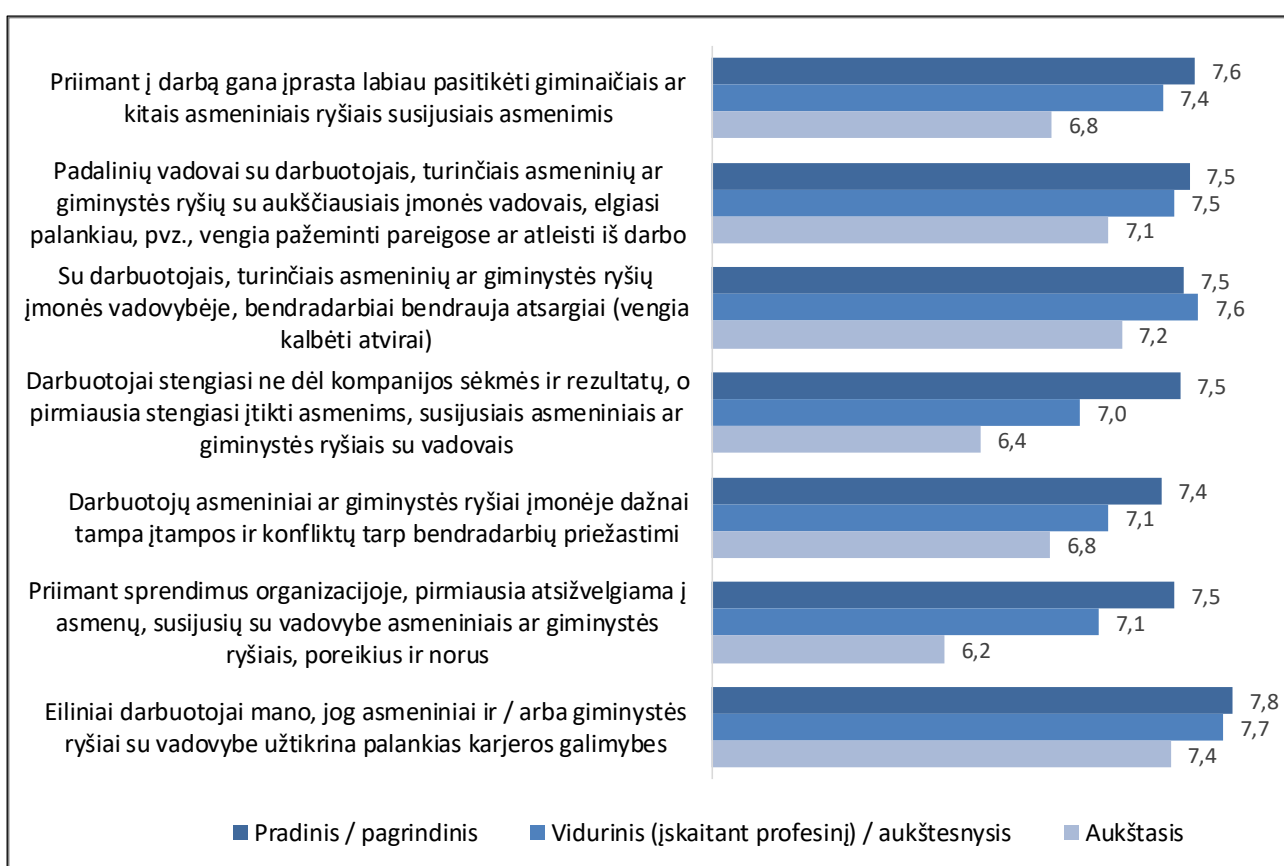
Greičiausiai tai atspindi sukaupytą vyresnių žmonių darbo santykių patirtį, nusivylimą nepotizmo keliamų nesąžiningumo bei nelygiavertiškumo reiškinius. Kartu tai patvirtina nepotizmo apraiškų tvarumą darbo ir organizacinių santykių kultūroje. Kita vertus, tai gali reikšti, kad jaunesnės kartos yra mažiau

paveiktos nepotizmo reiškinių, o vyresnės kartos yra labiau linkusios į nepotizmą. Jei tai tiesa, galėtume tikėtis nepotizmo mažėjimo, keičiantis kartoms. Pagrįstai atsakyti į šį klausimą galėtų atsakyti būsimas nepotizmo priežasčių ir jų šalinimo galimybių tyrimas.

Išsilavinimas taip pat yra svarbus nepotizmo suvokimo veiksnys. Visose tyrimo situacijose žemesnio išsilavinimo respondentų nepotizmo vertinimai yra griežtesni, nei aukštesnį išsilavinimą įgijusių asmenų (4 diagrama).

- Aukštesnio išsilavinimo respondentai silpniau reaguoja į kasdienes nepotizmo apraiškas ir turi aukštesnių karjeros bei atlygio lūkesčių. Taip nepotizmą darbuotojai vertina net pripažindami, kad pranašumo jiems suteikia giminystė ir draugystė su vadovais ar savininkais (7,4).

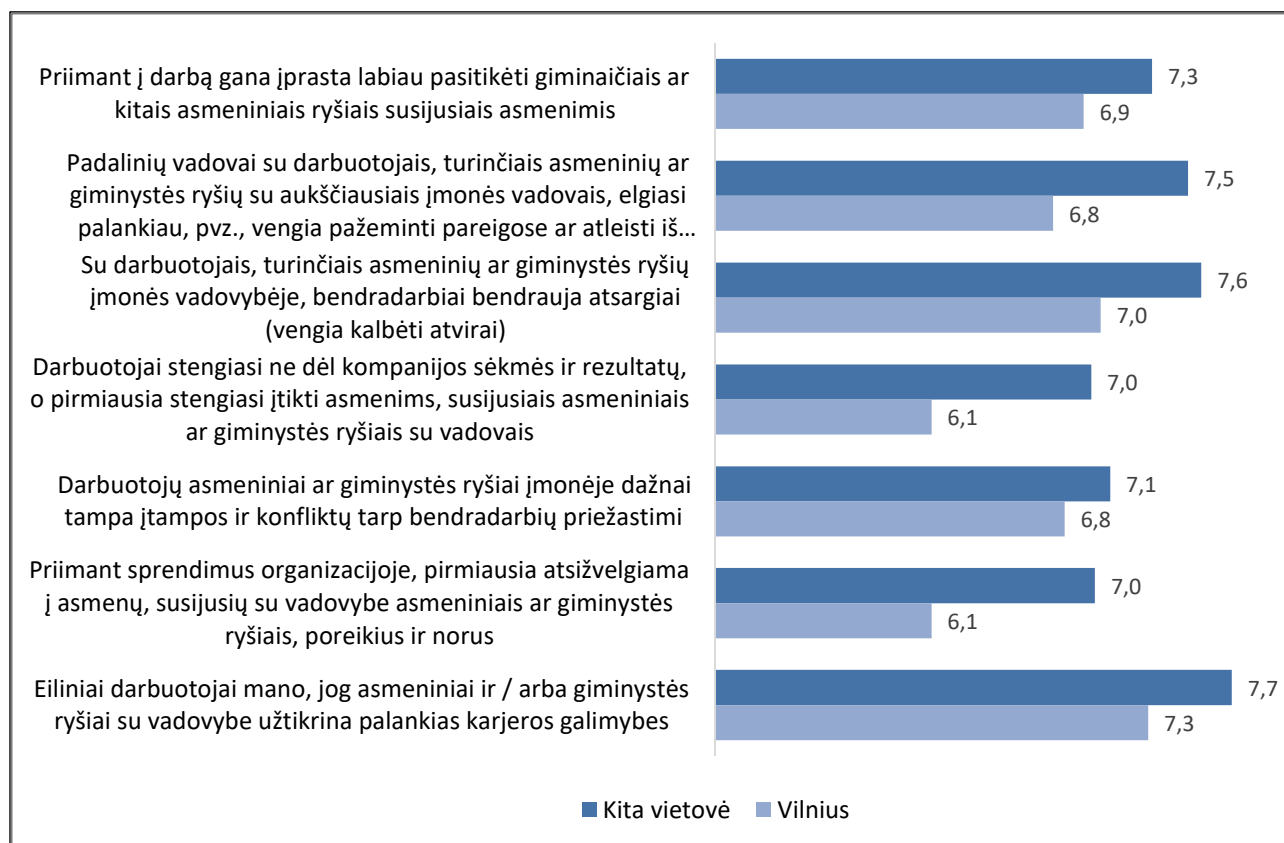
Tai gali reikšti, kad aukštesnio išsilavinimo asmenys mažiau priešintųsi ir labiau toleruotų organizacijų nepotizmo apraiškas, nes tai jiems nėra labai svarbu. Kita vertus, gali būti, kad aukštesnio išsilavinimo asmenys mažiau palaikytų prieš nepotizmą nukreiptą viešąją politiką ir teisėsaugos institucijų veiklą.



4 diagrama. Nepotizmo suvokimas pagal išsilavinimą (vidurkis, 1 – niekada nepasitaiko, 10 – dažnai pasitaiko)

Tai galėtų būti tolesnių tyrimų objektas, o čia pastebėsime, kad aiški dauguma respondentų, įgijusių aukštąjį išsilavinimą, vis vien vertina nepotizmą kaip darbo rinkos ir organizacijų veiklos problemą.

Sostinės ir didžiųjų Lietuvos miestų gyventojai yra mažiau jautrūs nepotizmo apraiškoms, palyginti su mažų gyvenviečių respondentais: didmiesčių gyventojai (miestuose su 150 000 ir daugiau gyventojų) nepotizmo paplitimą vertina žemesniu balu, palyginti su kitais šalies gyventojais. Toks rezultatas aiškinamas tuo, kad Lietuvos didmiesčiuose gyvena aukštesnio išsilavinimo ir labiau prie darbo rinkos prisitaikę asmenys, todėl jie optimistiškiau vertina tiek karjeros galimybes, tiek darbo santykių kultūrą (5 diagrama ir 6 diagrama).

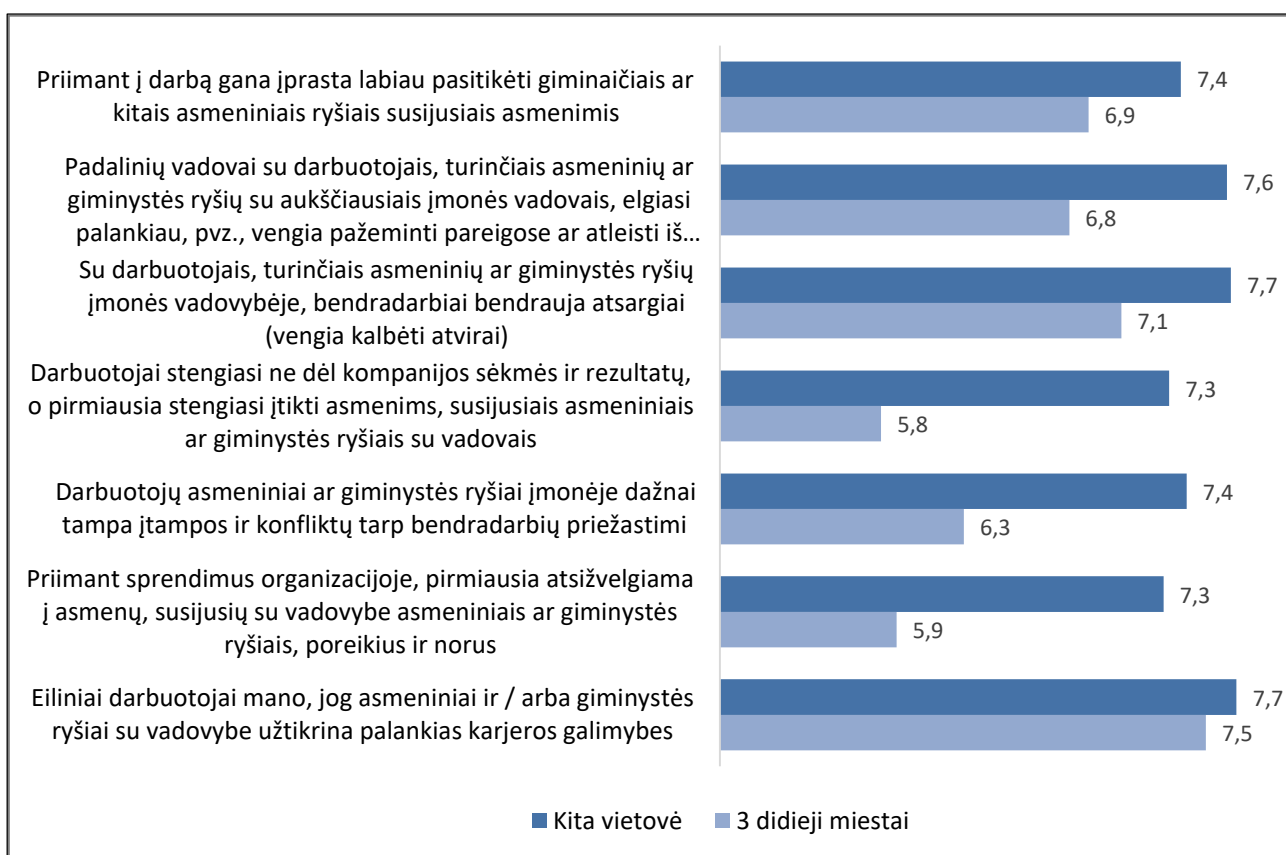


5 diagrama. Nepotizmo suvokimas Vilniuje ir kitose šalies vietovėse (vidurkis, 1 – niekada nepasitaiko, 10 – dažnai pasitaiko)

Nepotizmo pavojai daug ryškesni mažosiose gyvenvietėse. Absoliuti kaimo ir miesto gyventojų dauguma yra tvirtai įsitikinusi, kad artimi socialiniai ryšiai su darbdaviais ar vadovais sudaro geresnes karjeros galimybes (didžiųjų gyvenviečių – 7,3 ir mažųjų gyvenviečių respondentų – 7,7). Tačiau mažųjų gyvenviečių ir didžiųjų miestų respondentai ypač skirtingai vertina šias nepotizmo apraiškas (6 diagrama):

- santykių šališkumą (5,9 palyginti su 7,3),
- konfliktų šališkumą (6,3 palyginti su 7,4) ir
- darbo pastangų demonstratyvumą (5,8 palyginti su 7,3).

Apskritai, provincijos gyventojai daug griežčiau vertina nepotizmo apraiškas, palyginti su didžiųjų miestų respondентаis. Greičiausiai taip yra todėl, kad už didmiesčių ribų vyrauja smulkus verslas bei nedidelės organizacijos, negausios regionų bendruomenės ir siauresnė darbo rinka.



6 diagrama. Nepotizmo suvokimas 3 didžiuosiuose miestuose ir kitose šalies vietovėse (vidurkis, 1 – niekada nepasitaiko, 10 – dažnai pasitaiko).

Manytina, kad dinamiškesnėje didžiųjų miestų darbo rinkoje kasdienės nepotizmo apraiškos, palyginti su bendrųjų samdos ir karjeros galimybių nepotizmu, nėra labai svarbios, nes didžiųjų miestų gyventojai turi daugiau galimybių susirasti kitą darbą. Panašiai nepotizmą vertina ir aukštąjį išsilavinimą turintys respondentai (4 diagrama), kurie taip pat yra mažiau priklausomi nuo nepotistinių darbo pasiūlos suvaržymų.

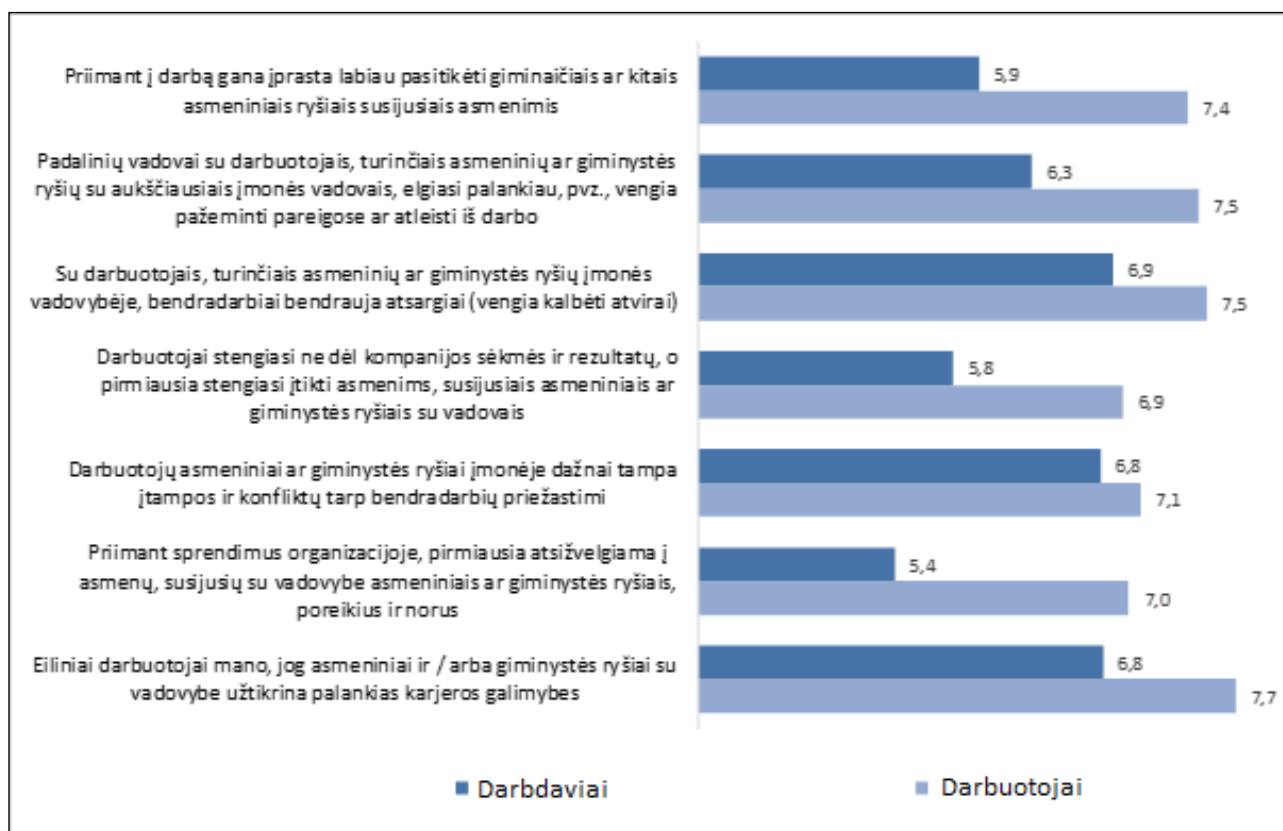
Akivaizdu, kad mažose gyventojų bendruomenėse socialinis artumas su organizacinių sprendimų priėmėjais yra svarbesnis už darbo našumą ar iniciatyvumą. Galima tvirtai teigti, kad mažųjų bendruomenių

Lietuva gyvena visiško nepotizmo sąlygomis. Kitais žodžiais, be socialinio artumo teikiamų garantijų dalyvauti mažųjų gyvenviečių darbo rinkoje praktiškai neįmanoma.

2.2. Nepotizmo suvokimas ir respondentų padėtis darbo rinkoje

Respondentų padėtis darbo rinkoje, ekonominis statusas ir saugumo laipsnis visuomenėje lemia nepotizmo vertinimo griežtumą: respondentai, priklausantys mažiau konkurencingoms grupėms, nepotizmo reiškinius vertina griežčiau.

Ypač aiškiai skiriasi darbdavių (vadovų ir įmonių savininkų) ir samdomų darbuotojų nepotizmo vertinimas (7 diagrama). Darbdavio pozicijoje buvę ar esantys respondentai nepotizmo paplitimą vertina gana neutraliai, apie skalės vidurkį (5,5). Tuo tarpu samdomų darbuotojų nepotizmo vertinimo balai yra gerokai aukštesni (nuo 6,9 iki 7,7).



7 diagrama. Nepotizmo suvokimas. Darbdavių (asmeniškai samdžiusių darbuotojus) ir samdomų darbuotojų vertinimai (vidurkis, 1 – niekada nepasitaiko, 10 – dažnai pasitaiko)

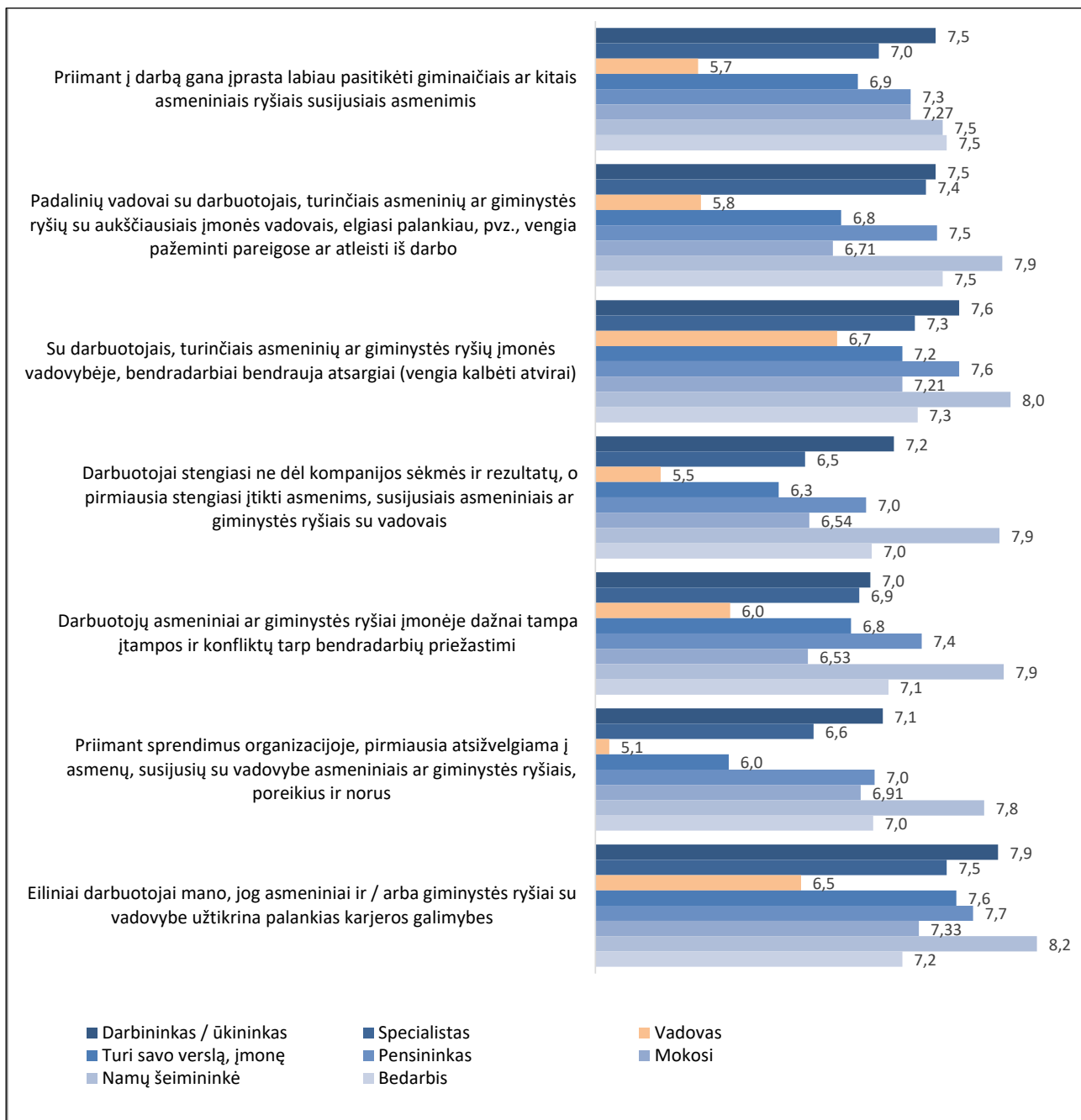
Pažymėtini šie trys didžiausio vertinimų skirtumo taškai:

- darbuotojų nuomone, sprendimų priklausomybė nuo socialiai artimų individų poreikių ir norų yra daug didesnė, nei darbdavių akimis (7,0 palyginti su 5,4);
- darbuotojai dažniau, palyginti su darbdaviais, pastebi nepotistines darbuotojų pastangas įtikti vadovų artimiesiems (6,9 palyginti su 5,8);
- apskritai samdomi darbuotojai daug griežčiau vertina (nuo 6,9 iki 7,7) visas nepotizmo apraiškų formas, negu darbdaviai (nuo 5,4 iki 6,9).

Įmonių savininkų, specialistų ir studentų nuomone, nepotizmas yra mažiau paplitęs, palyginti su darbininkų, pensininkų, namų šeimininkių ar bedarbių respondentų nuomone (8 diagrama), pavyzdžiui:

- dėl vadovų sprendimų šališkumo – 5,1 palyginti su 7,8;
- dėl darbo demonstratyvumo, siekiant įtikti vadovams ar jų artimiesiems – 5,5 palyginti su 7,9.

Palyginę su aukščiau minėtais vadovų ir kitų darbuotojų vertinimų skirtumais galėtume teigti, kad vidaus komunikacijos ir sprendimų nešališkumo, demokratiškumo trūkumai yra rimta, ilgalaikė Lietuvos darbo kultūros spraga.



8 diagrama. Nepotizmo suvokimas ir darbo pobūdis (vidurkis, 1 – niekada nepasitaiko, 10 – dažnai pasitaiko)

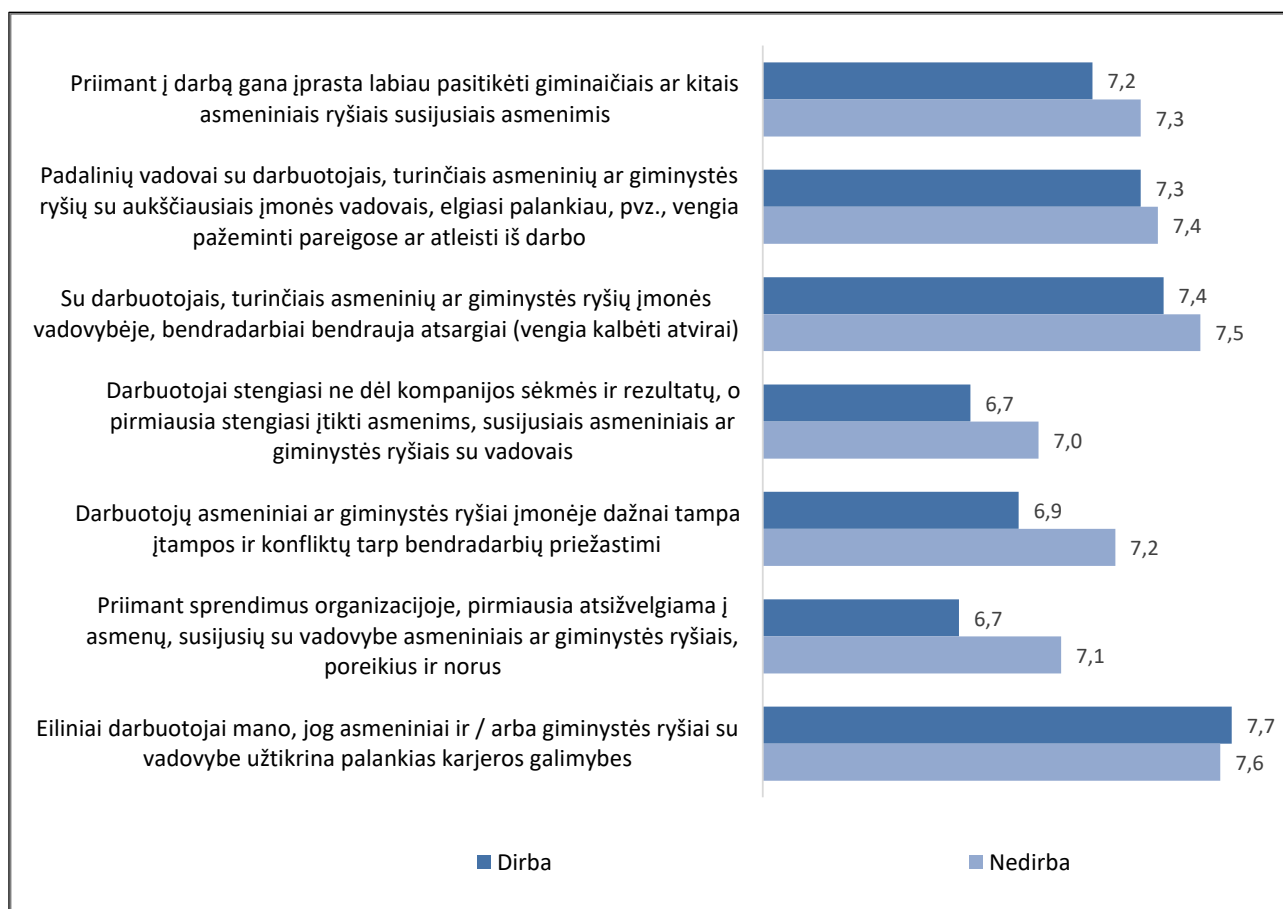
Gali būti, kad šiuos nepotizmo suvokimo skirtumus lemia

- vadovų ir eilinių darbuotojų sprendimų galios, galimybių darbo rinkoje ir pajamų lygio skirtumai;
- didesnis organizacijų vadovų savarankiškumas darbe ir saugumas darbo rinkoje, palyginti su eiliniaisiais darbuotojais, todėl ir nepotizmo pavojų mato mažiau.
- vadovų sprendimų socialinis šališkumas ir dalyvavimas nepotistinėje tinklaveikoje jiems patiems atrodo ne toks reikšmingas.

Į šiuos klausimus turėsime atsakyti analizuodami būsimų šios respondentų grupės tyrimų rezultatus.

Nedirbantys respondentai, palyginti su dirbančiais, nepotizmą vertina griežčiau (9 diagrama). Palyginę su 8 diagrama matysime, kad ekonominio-socialinio statuso menkumas, ypač nedarbo atveju, lemia griežtesnį nepotizmo vertinimą. Kitaip tariant, jei esi bedarbis, negyveni viename iš didžiųjų miestų ir esi brandesnio amžiaus, tai be pažinčių, t. y. nepotistinio artumo su darbdaviu, negali tikėtis jokios karjeros. Šiuo požiūriu nepotizmo reikšmę panašiai, nors šiek tiek silpniau, vertina ir jauni miesto bedarbiai ar studentai.

Ypatingas dėmesys atkreiptinas į namų šeimininkių kategoriją, vieną iš labiausiai socialiai pažeidžiamų darbuotojų kategorijų, dėl jų faktiškai nemokamo ir instituciškai menkai pripažįstamo darbo statuso. Šios respondentės iš visų socialinių-demografinių grupių mato didžiausią visų nepotizmo apraiškų grėsmę.



9 diagrama. Nepotizmo suvokimas ir užimtumo statusas (vidurkis, 1 – niekada nepasitaiko, 10 – dažnai pasitaiko)

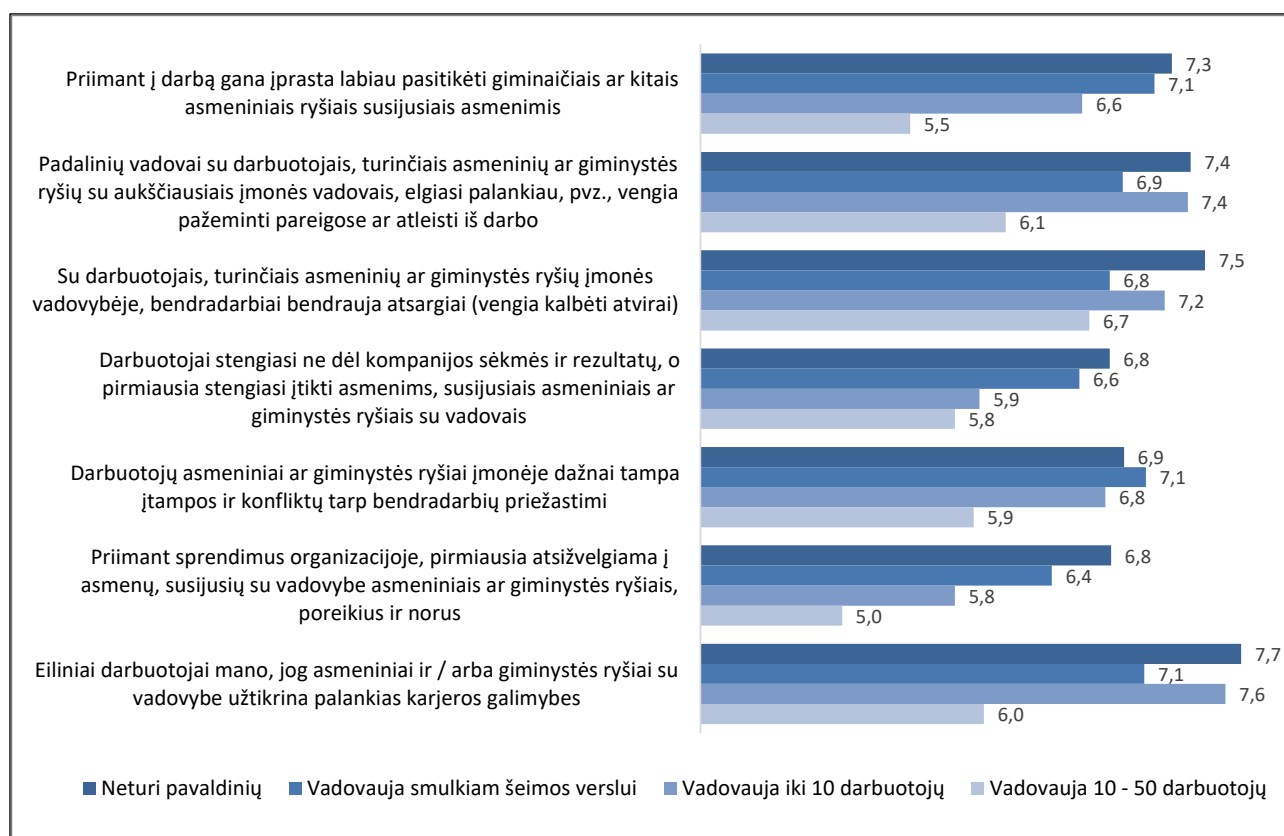
Jei eilinių darbuotojų, mažų miestelių gyventojų, bedarbių, pensininkų ir ypač namų šeimininkių dalyvavimą darbo rinkoje lemia nepotizmo ryšiai, tai kokios galėtų būti dalyvavimo nepotizmo iškreiptoje darbo rinkoje proaktyviosios alternatyvos? Manytume, kad tai galėtų būti smulkioji antreprenerystė, tačiau naujausiais valstybinės agentūros „Versli Lietuva“ duomenimis, mažos ir labai mažos įmonės sudaro apie 80 proc. viso privataus sektoriaus įmonių, tačiau jose įdarbinta tik 23 proc. visų darbuotojų [7]. Todėl smulkioji antreprenerystė nėra visiems prieinama nepotizuotos darbo rinkos alternatyva. Antra vertus, labai tikėtina, kad mažos ir labai mažos įmonės yra labiausiai paveiktos nepotizmo, kadangi dažnai šios įmonės yra individualieji ar šeimos verslai, kuriuose įdarbinimą laiduoja tik neformalūs ar giminystės ryšiai su antreprenieriu.

Kita alternatyva – darbo jėgos migracija į kitas šalis. Turint omeny, kad nepotizmas reiškia socialiai sve-timų darbdavių ar antreprenierių atžvilgiu asmenų socialinį-ekonominį pralaimėjimą, statuso kritimą, tai migracija gali atrodyti patraukli ir įgyvendinama išlikimo taktika. Šią išvadą patvirtina ir emigravusių Lietuvos gyventojų apklausa, kurią tais pačiais 2018 m. atliko VDU mokslininkai, nustatę, kad absoliuti dauguma emigravusiųjų kaip vieną svarbiausių emigravimo priežasčių nurodė „valdžios ir darbdavių nepagarbą žmogui“ [8].

Šiai išvadai prieštarauja šeimos verslo savininkų ir smulkiųjų įmonių vadovų nepotizmo vertinimas (10 diagrama). Šie respondentai, palyginti su didesniųjų įmonių vadovais, beveik visais atvejais nepotizmą vertina griežčiau, pavyzdžiui:

- sandos nepotizmo – 7,3 palyginti su 6,6 ar 5,5;
- karjeros galimybių – 7,7 palyginti su 6,0;
- konfliktų nepotistinių priežasčių – 7,1 palyginti su 6,9.

Gali būti, kad šie skirtumai kyla dėl to, kad šeimos verslas yra seniausia, universali ir vienintelė įteisinta, moraliai neproblemiška išteklių paskirstymo saviškiams forma, t. y. nepotizmas tokiam versle nei etiškai, nei teisiškai negriauna pasitikėjimo darbo rinka ar valstybės ir savivaldos institucijomis.

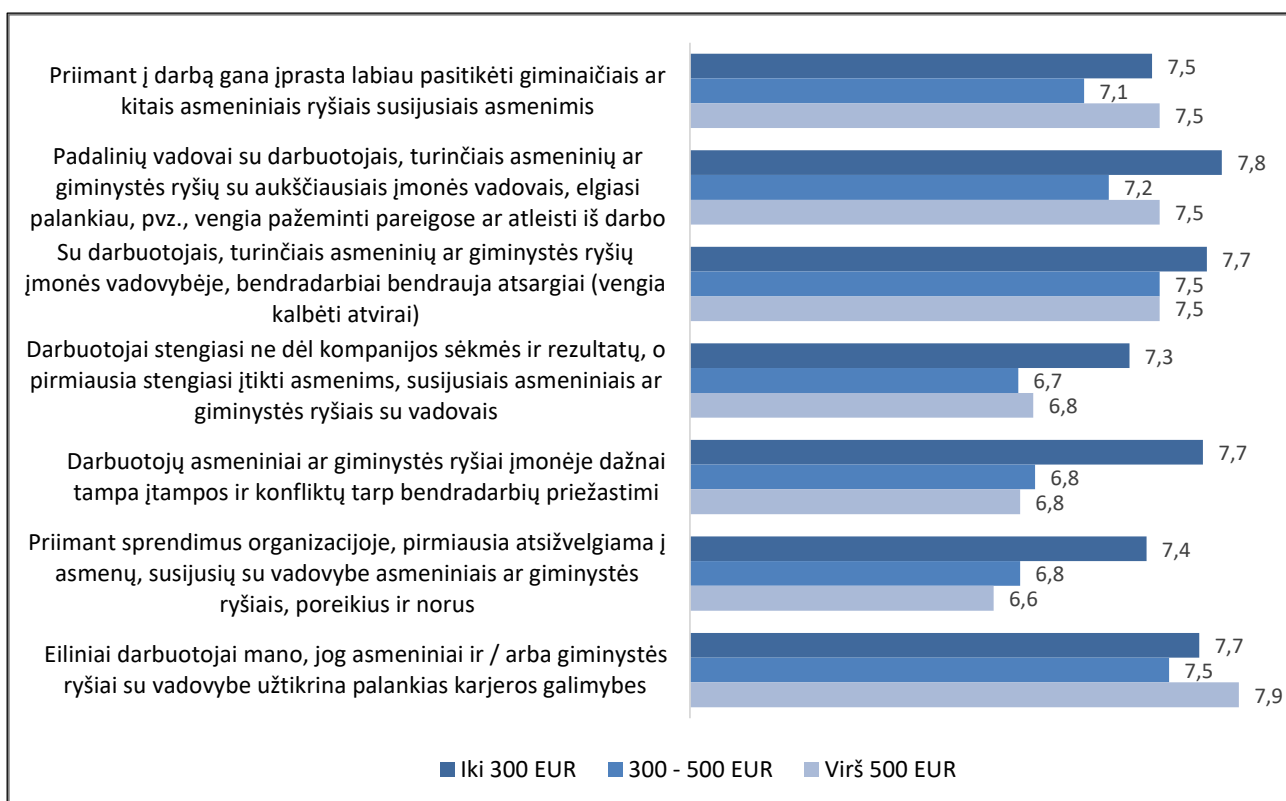


10 diagrama. Nepotizmo suvokimas ir vadovo statusas (vidurkis, 1 – niekada nepasitaiko, 10 – dažnai pasitaiko)

Čia matyti ir įvairaus lygio vadovų nuomonių skirtumai. Respondentai, kurie vadovauja 10–50 ir didesnėms darbuotojų grupėms, visas nepotizmo apraiškas vertina žemesniu balu (didžiausias vidurkis – 6,1 balo). Taigi didesniųjų įmonių vadovai nemano, kad nepotizmas yra didelė problema.

2.3. Nepotizmo suvokimas ir respondentų ekonominė situacija

Ne vien tik bedarbiai, eiliniai darbuotojai, mažų gyvenviečių gyventojai, pensininkai ir namų šeimininkės beveik absoliučiai sutinka, kad nepotizmas yra paplitusi bėda (11 diagrama). Jiems antrina ir darbuotojai, gaunantys mažesnes pajamas: šie respondentai nepotizmo apraiškas vertina kiek griežčiau, nei didžiausiais pajamas gaunantieji (išskyrus dvi).

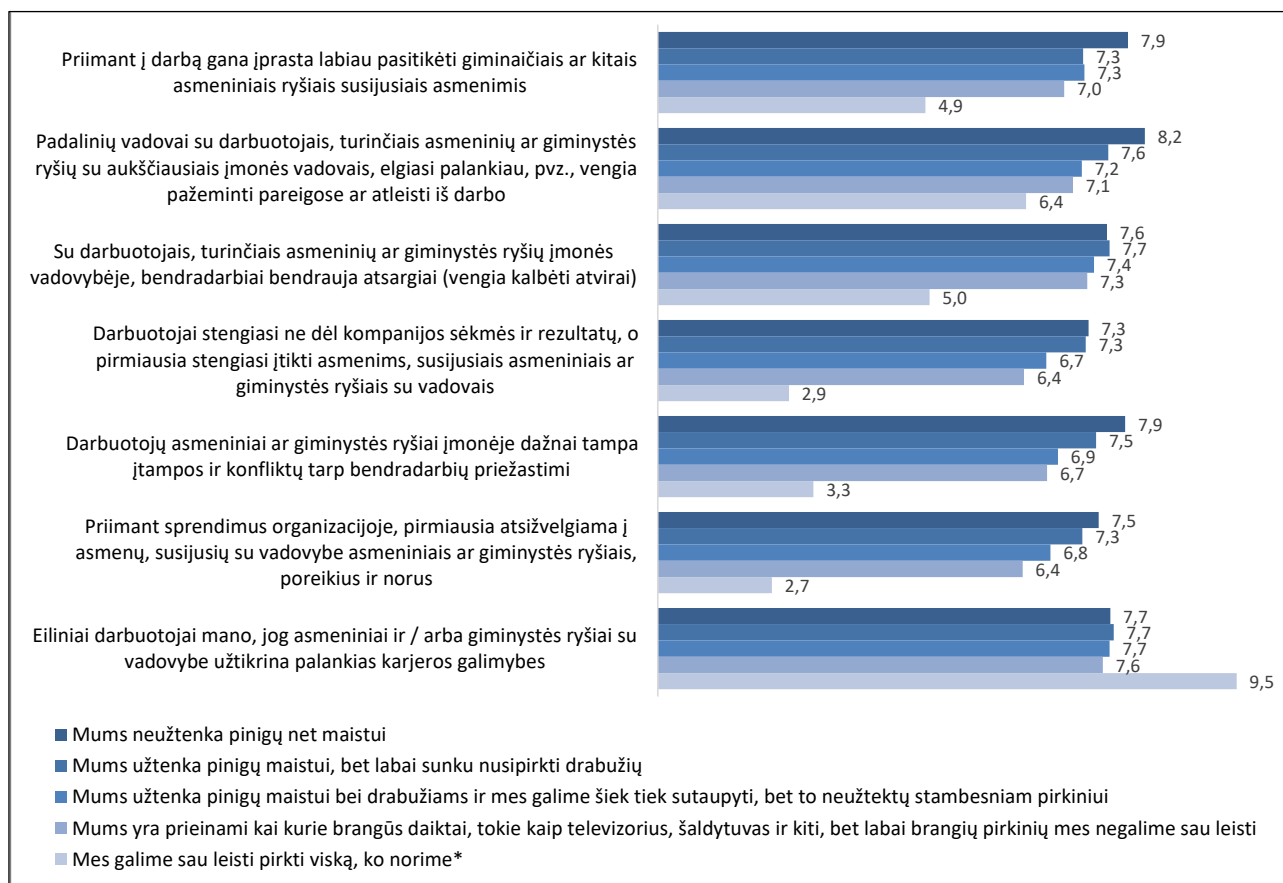


11 diagrama. Nepotizmo suvokimas pagal neto pajamų 1 šeimos nariui grupes (vidurkis, 1 – niekada nepasitaiko, 10 – dažnai pasitaiko)

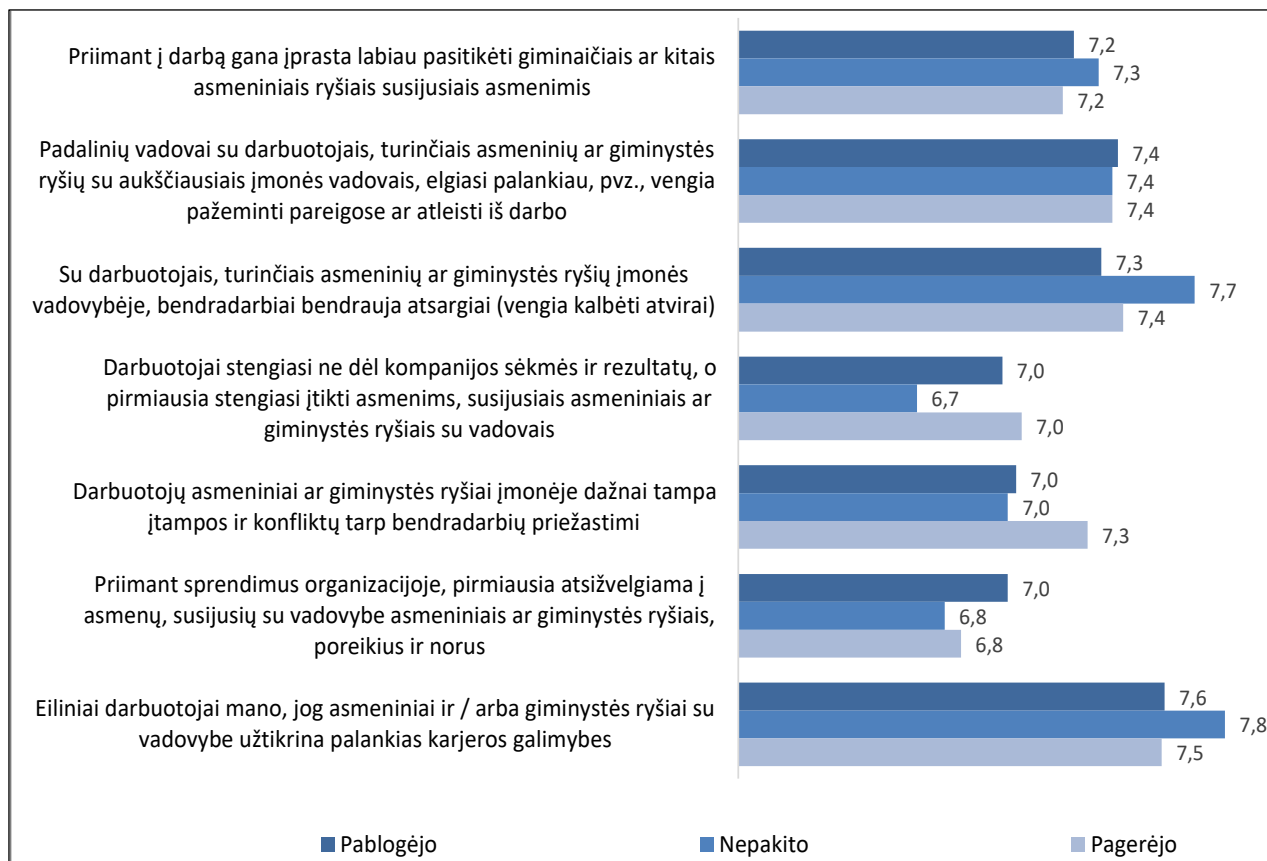
Tačiau šeimos pajamų dydis ne visais atvejais lemia respondentų nuomonės skirtumus: juo mažesnės šeimos pajamos, juo griežčiau vertinamos šios nepotizmo apraiškos (12 diagrama):

- nepotizmo poveikis realiam, o ne parodomajam darbo rezultatyvumui (nuo 2,9 iki 7,3);
- nepotizmo įtaka konfliktams kilti (nuo 3,3 iki 7,9);
- nepotistiniams vadovų sprendimams (nuo 2,7 iki 7,5).

Tai sutampa ir su pensininkų, ir su mažų gyvenviečių gyventojų, ir su bedarbių požiūriu, tad galima visiškai pagrįstai tvirtinti, kad juo socialinis-ekonominis respondento statusas žemesnis ir juo daugiau požymių tai rodo, tuo griežčiau respondentas vertina nepotizmo įtaką organizacijoms bei darbo rinkai.



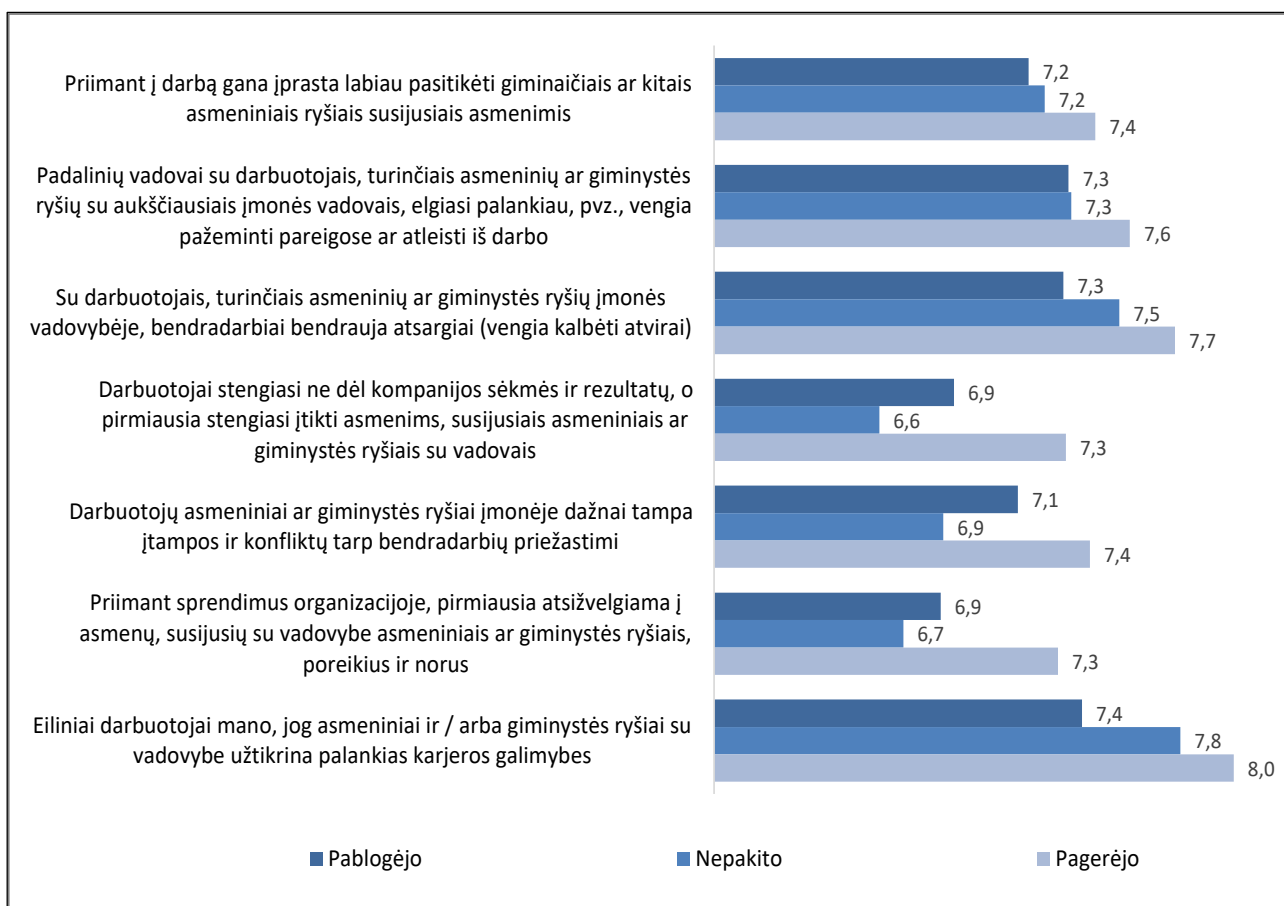
12 diagrama. Nepotizmo suvokimas pagal subjektyvų šeimos finansinės situacijos vertinimą (vidurkis, 1 – niekada nepasitaiko, 10 – dažnai pasitaiko)



13 diagrama. Nepotizmo suvokimas pagal šalies ekonominės situacijos per praėjusius 2 mėnesius vertinimą (vidurkis, 1 – niekada nepasitaiko, 10 – dažnai pasitaiko).

Lietuvos ekonominės situacijos trumpalaikės kaitos vertinimas nėra statistiškai reikšmingai susijęs su nepotizmo vertinimo griežtumu (13 diagrama).

Nors šalies ekonomikos pokyčiai statistiškai nėra susiję su nepotizmo vertinimo griežtumu, bet teigiamai šeimos finansų pokyčius vertinantys respondentai griežčiau vertina ir nepotizmo apraiškas (14 diagrama). Tokio respondentų ekonominio optimizmo sąsają su didesniu kritiškumu nepotizmui galima paaiškinti tuo, kad dauguma geresnės finansinės būklės respondentų yra aktyvūs darbo rinkos dalyviai, t. y. tiesiogiai susiduria su nepotizmo apraiškomis.

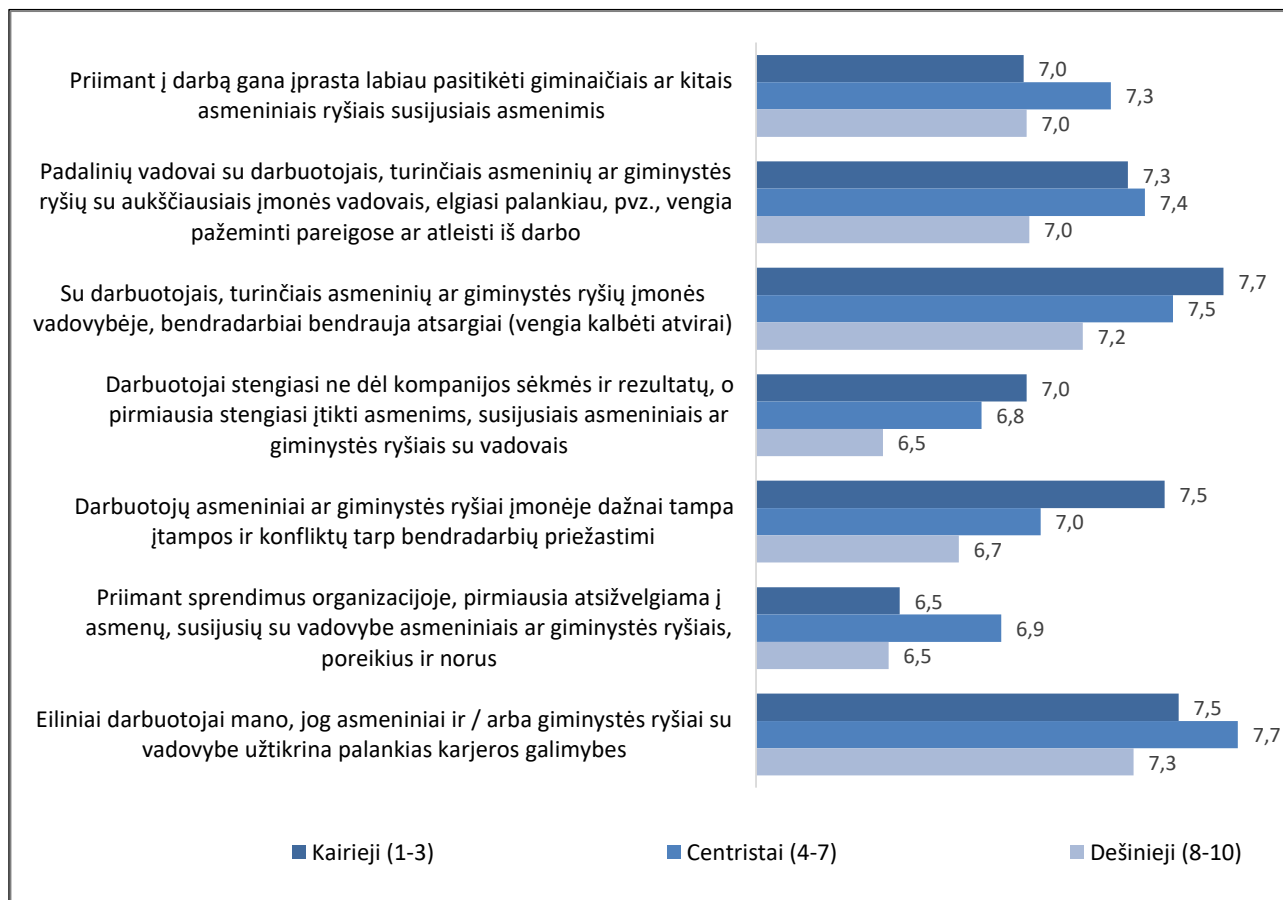


14 diagrama. Nepotizmo suvokimas pagal šeimos finansinės padėties per praėjusius 2 mėnesius vertinimą (vidurkis, 1 – niekada nepasitaiko, 10 – dažnai pasitaiko)

2.4. Nepotizmo suvokimas ir respondentų politinės nuostatos

Akivaizdūs ir politinių, ideologinių bei vertybinių pažiūrų lemiami nepotizmo vertinimo skirtumai (15 diagrama). Respondentai, laikantys save dešiniaisiais, nepotizmo apraiškas vertina vidutiniškai žemesniais balais, nei kairieji ar centristai. Pažymėtinas didesnis vertybinių nuostatų tarp kairiųjų ir dešiniųjų skirtumas, vertinant darbo santykių priklausomybę nuo nepotizmo.

- Kairiųjų pažiūrų respondentai, kurių būdingoji vertybė yra lygios galimybės, daug griežčiau vertina nepotizmo sukeliamus konfliktus (7,5 palyginti su 6,7).
- Centristinių pažiūrų respondentai griežčiau vertina tas nepotizmo apraiškas, kurios yra svarbios kasdieniame organizacijos gyvenime ir labiau susijusios su kasdinių taisyklių pažeidimu (o ne su kairiųjų pažiūrų žmonėms rūpimomis bendrosios socialinės ir ekonominės nelygybės apraiškomis):
 - sprendimų priėmimo nepotizmu (6,9 palyginti su 6,5),
 - samdos procedūrų nepotizmu (7,3 palyginti su 7,0) ir
 - eilinių darbuotojų karjeros galimybių nepotizmu (7,7 palyginti su 7,3).
- Dešiniųjų pažiūrų respondentai aiškiai pritaria, kad karjeros galimybės priklauso nuo nepotistinių ryšių (7,3).

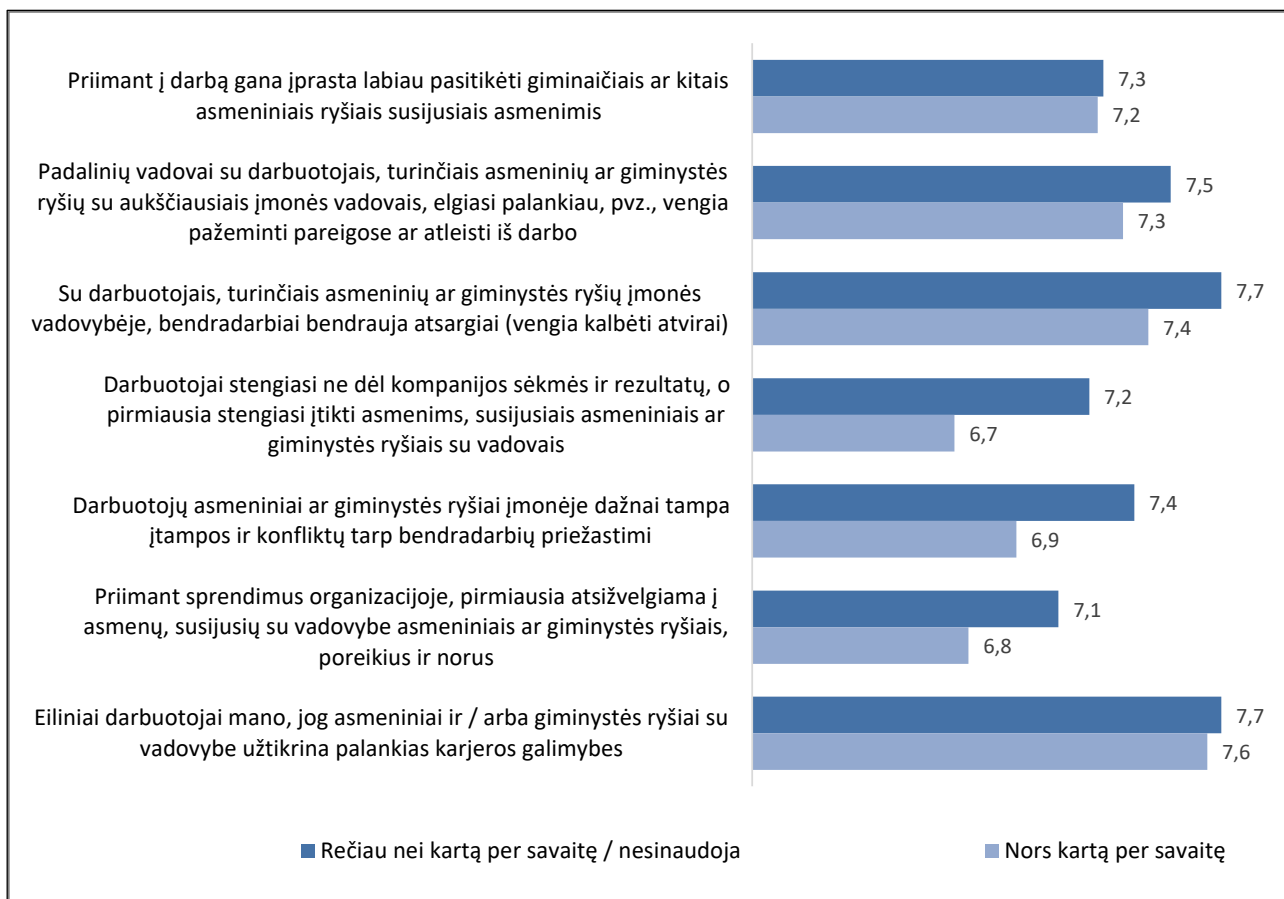


15. Nepotizmo suvokimas ir ideologinė identifikacija (vidurkis, 1 – niekada nepasitaiko, 10 – dažnai pasitaiko)

2.5. Nepotizmas, interneto vartojimas ir namų bibliotekos dydis

Respondentai, rečiau vartojantys internetą, visas nepotizmo apraiškas vertina griežčiau (16 diagrama):

- parodomųjų pastangų nepotizmą (7,2 palyginti su 6,7),
- konfliktus, kylančius dėl nepotistinių priežasčių (7,4 palyginti su 6,9) ir
- nepotistinių vadovų sprendimų šališkumą (7,1 palyginti su 6,8).



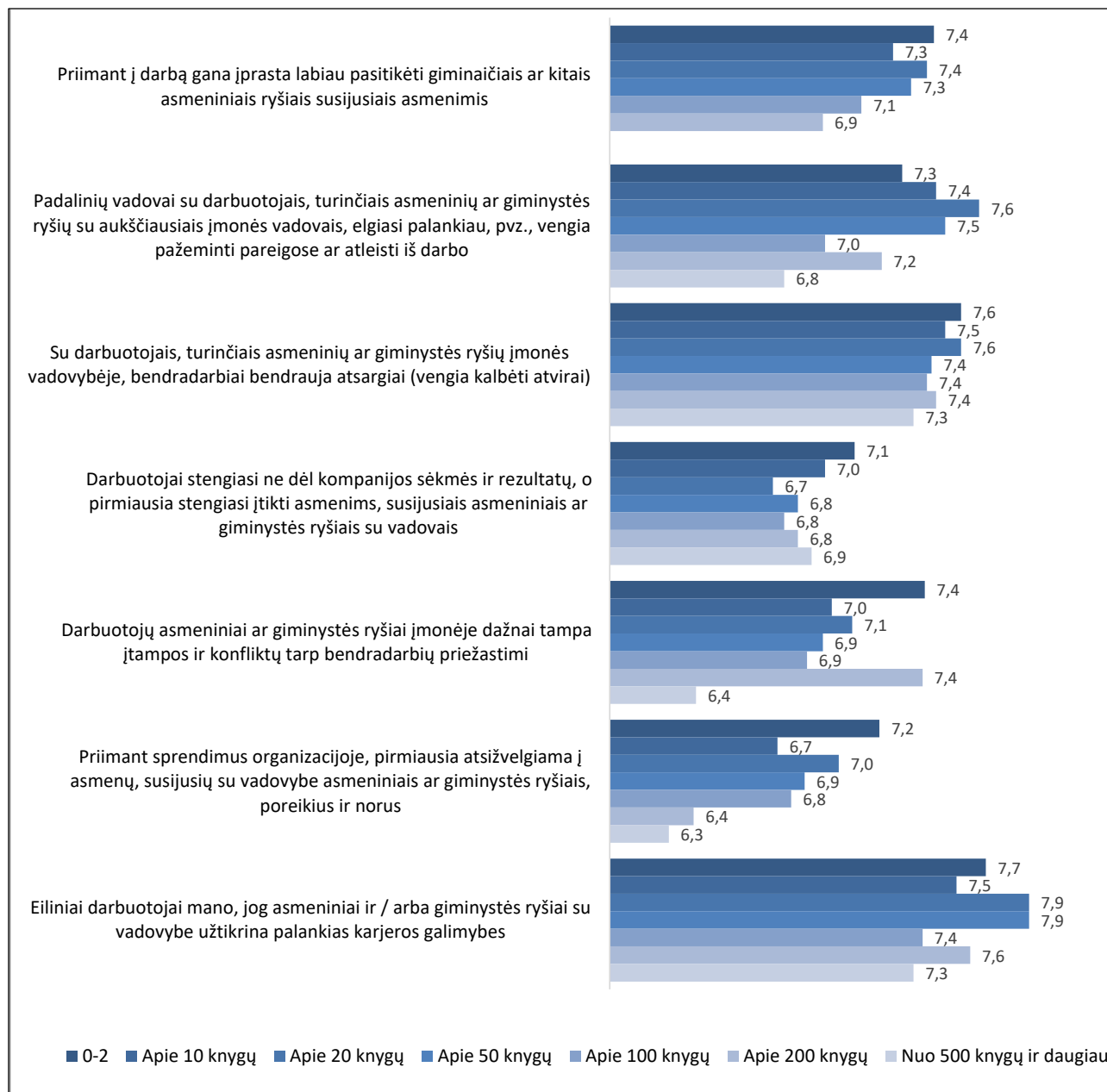
16 diagrama. Nepotizmo suvokimas ir interneto vartojimas (vidurkis, 1 – niekada, 10 – dažnai pasitaiko).

Tačiau dažniau internetą vartojantys respondentai gana griežtai, pavyzdžiui, griežčiau negu mažų ir vidutinių įmonių vadovai, vertina darbo santykių ir darbo rinkos nepotizmą (palyginkite su 10 diagrama).

Didesnes namų bibliotekas turintys respondentai daug švelniau vertina nepotizmo reiškinius, nei mažiau knygų turintys respondentai (17 diagrama), ypač

- konfliktus, kylančius dėl nepotistinių priežasčių (6,4 palyginti su 7,4) ir
- nepotistinių vadovų sprendimų šališkumą (6,3 palyginti su 7,2).

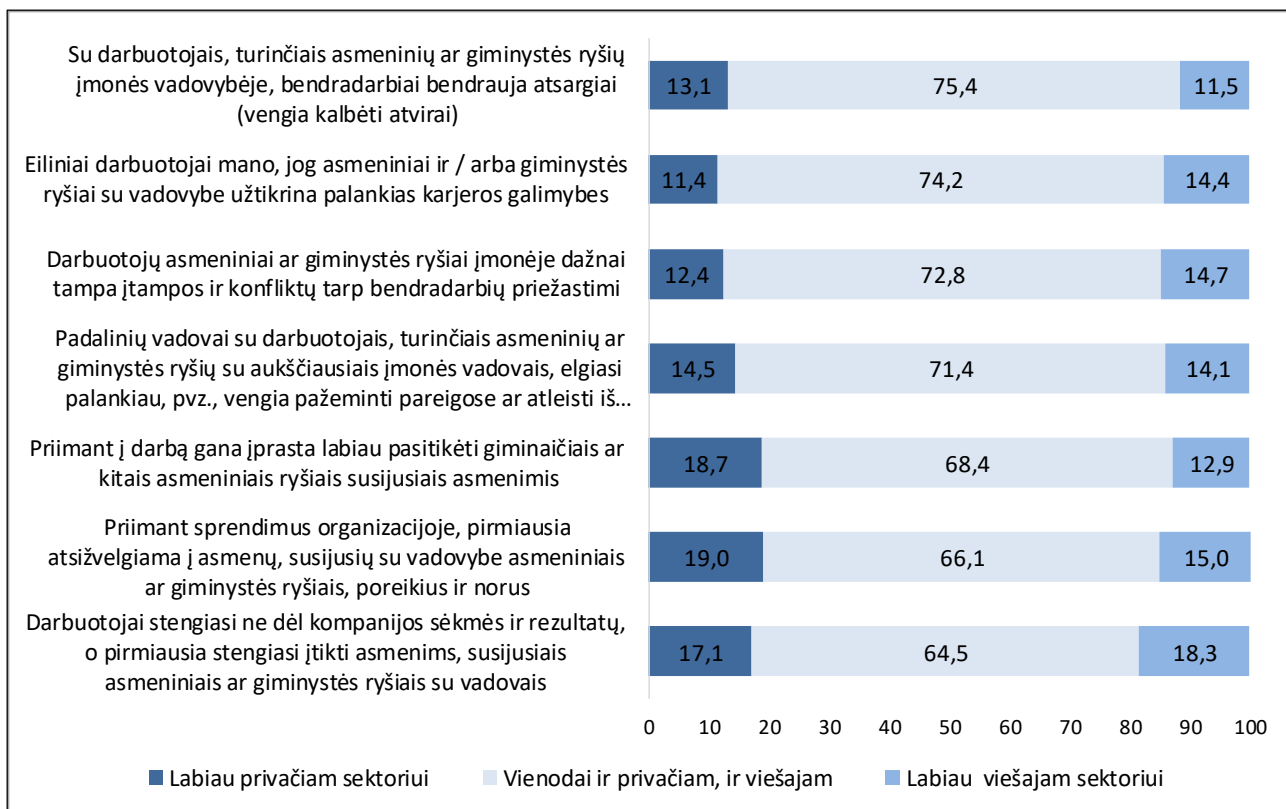
Tačiau tai nereiškia, kad didelių bibliotekų savininkai nemato nepotizmo bėdų: šių respondentų švelniausiai vertinamos nepotizmo apraiškos (nepotistinis vadovų sprendimų šališkumas – 6,3 ir konfliktai, kylantys dėl nepotistinių ryšių – 6,4) yra statistiškai reikšmingai griežtas nepotizmo vertinimas.



17 diagrama. Nepotizmo suvokimas ir knygų skaičius namuose (vidurkis, 1 – niekada, 10 – dažnai pasitaiko).

2.6. Nepotizmo apraiškos valstybiniame ir privačiajame sektoriuje

Visų demografinių grupių respondentų vertinimu, nepotizmo apraiškos yra vienodai būdingos tiek viešajam, tiek privačiajam sektoriui (18 diagrama). Respondentų sąsaja su valstybiniu ir privačiuoju sektoriumi (darbo vieta) neveikia nepotizmo suvokimo: abiejų sektorių vertinimai nėra statistiškai skirtingi.



18 diagrama. Nepotizmo apraiškų paplitimas viešajame ir privačiajame sektoriuje (vidurkis, 1 – niekada nepasitaiko, 10 – dažnai pasitaiko)

Tačiau privačiosiose organizacijose labiau pastebimas

- samdos procedūrų nepotizmas (18,7 privačiajame palyginti su 12,9 viešajame) ir
- sprendimų priėmimo nepotizmas (19,0 privačiajame palyginti su 15,0 viešajame),

o viešajame sektoriuje labiau matomos

- karjeros (14,4 viešajame palyginti su 11,4 privačiajame) ir
- vadovų bei darbuotojų tarpusavio santykių (14,7 viešajame palyginti su 12,4 privačiajame)

nepotizmo apraiškos. Tačiau tai nėra statistiškai reikšmingi skirtumai, palyginti su vienoda abiejų sektorių vertinimo dauguma.

3. Nepotizmo toleravimas

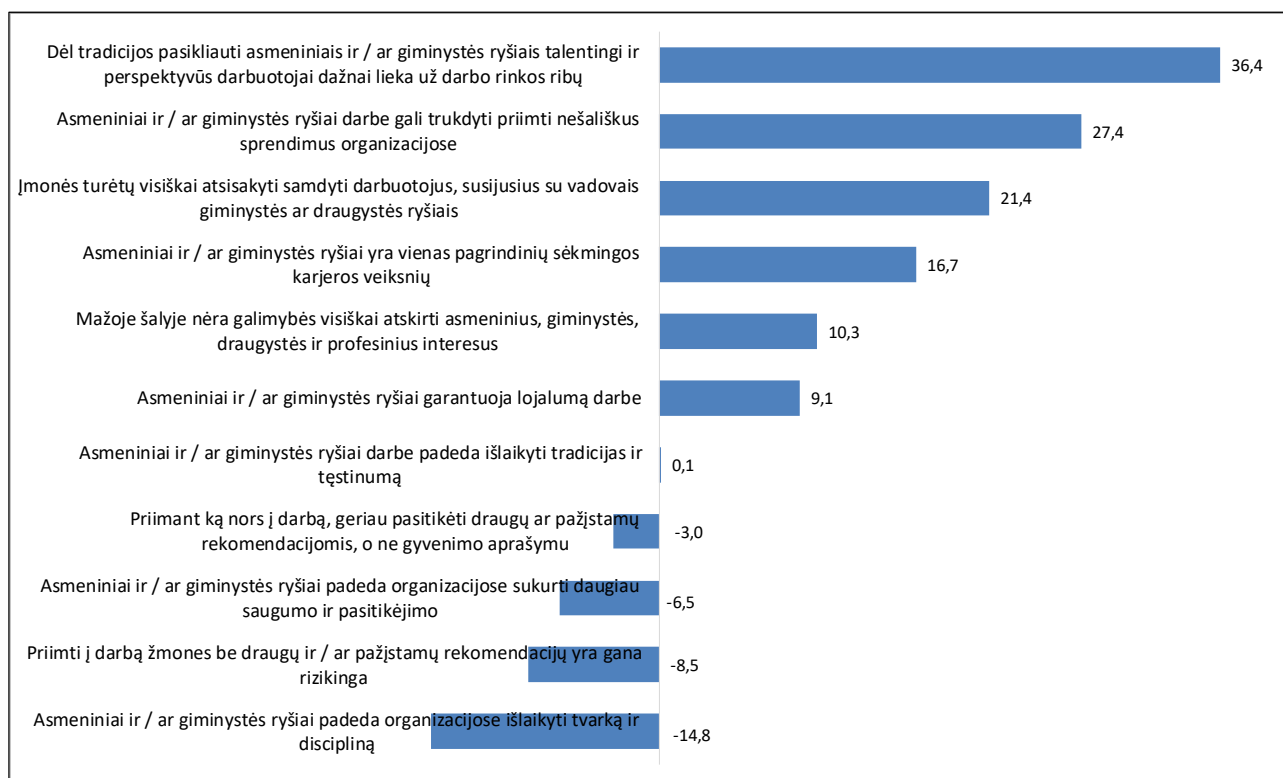
Svarbiausias mūsų visuomenės suvokiamas nepotizmo padarinys yra nesąžininga konkurencija darbo rinkoje (19 diagrama):

- gabūs ir talentingi kandidatai, tačiau neturintys tinkamų socialinių ryšių su darbdaviais, vargu ar gali gauti tinkamą darbą (36,4);

Kita aiškiai išskirta problema yra iš organizacijos valdymo veiksmingumo srities: respondentai mano, kad asmeniniai ar giminystės ryšiai gali būti didelė kliūtis priimti nešališkus organizacinius sprendimus (27,4). Svarbu pabrėžti ir neabejotiną pritarimą teiginiui, kad įmonės turėtų visiškai atsisakyti samdyti giminystės ar asmeniniais ryšiais susijusius darbuotojus (21,4). (Beje, bandomajame tyrime, kuris buvo vykdytas internetinės apklausos būdu, šį teiginį respondentai atmetė, t. y. visiškai nesutiko, kad įmonės turėtų atsisakyti nepotistinės samdos. Greičiausiai tokį rezultatą lėmė internetinės apklausos nereprezentatyvumas.)

Be to matyti, kad

- asmeniniai ryšiai yra sėkmingos asmeninės karjeros laidas (16,7);
- mažoje šalyje beveik nėra galimybių visiškai atskirti asmeninius ir profesinius interesus (10,3);
- asmeniniai ryšiai yra vienas iš darbuotojų lojalumo garantų (9,1).



19 diagrama. Nepotizmo situacijų toleravimas (vertinimo skalė: –100 visiškai nesutinku su teiginiu, +100 – visiškai sutinku su teiginiu)

Respondentai nesutiko su

- teiginiu apie asmeninių rekomendacijų svarbą priimant naujus darbuotojus (–3,0); beje, Pietų Europos kraštuose požiūris priešingas.

Tačiau labiausiai apklaustieji nesutiko su teiginiais, kad

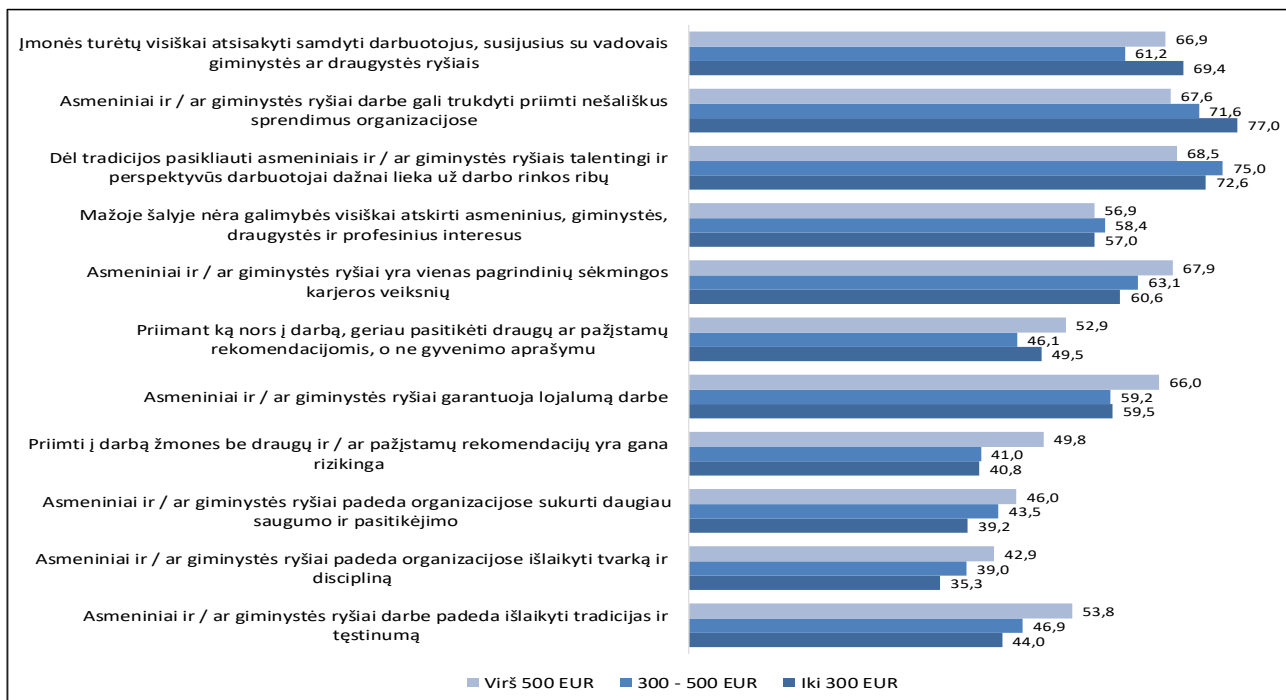
- asmeniniai ir giminystės ryšiai gali padėti išlaikyti organizacijų tvarką ir discipliną (-14,8);
- rizikinga į darbą priimti žmones be draugų ar pažįstamų rekomendacijos (-8,5).

Taigi nepotizmą respondentai suvokia ne kaip darbo taisyklių ir darbo santykių kokybės palaikymą, bet priešingą tvarkai ir darbo santykių kokybę mažinantį veiksnį.

3.1. Nepotizmo toleravimas ir respondentų ekonominė situacija

Tiek nepotizmo suvokimo, tiek toleravimo analizė rodo, kad nepotizmo vertinimas labai priklauso nuo respondentų ekonominės padėties (20 diagrama):

- žemiausias pajamas gaunantiems respondentams darbo santykių ir darbo rinkos nepotizmo apraiškos yra svarbesnės, negu didesnių pajamų gavėjams (69,4 palyginti su 61,2);
- žemiausių pajamų gavėjų nuomone, žalingiausia nepotizmo apraiška yra vadovų sprendimų šališkumas (77,0) ir talentingos darbo jėgos praradimas (72,6);
- tiek žemiausių, tiek aukščiausių pajamų gavėjai beveik vienodai aukštai vertina siūlymą iš viso nesamdyti su vadovais socialiai susijusių asmenų (69,4 ir 66,9).



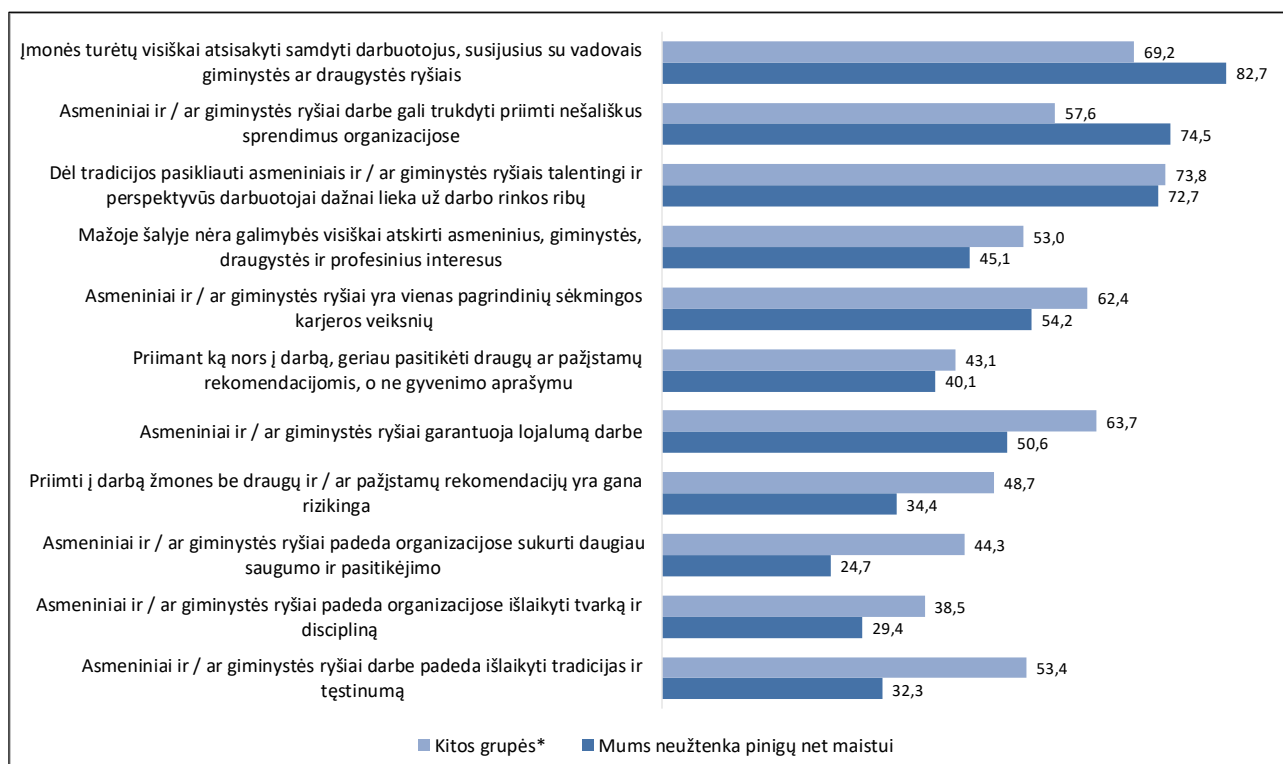
20 diagrama. Nepotizmo apraiškų tolerancija ir neto pajamos vienam šeimos nariui (vertinimų „visiškai sutinku“ ir „sutinku“ sumos procentinė dalis).

Aukščiausias pajamas gaunantieji, palyginti su mažiau gaunančiais, griežčiau vertina šias nepotizmo apraiškas:

- pažintys ir giminystė yra vienas pagrindinių sėkmingos karjeros veiksnių (67,9 palyginti su 60,6) ir
- asmeniniai ar giminystės ryšiai garantuoja lojalumą darbe (66,0 palyginti su 59,5).

Atskyrėme skurdžiausiąją („Mums neužtenka pinigų net maistui“) šeimos grupę ir jos vertinimą palygino su jungtiniu visų kitų pajamų grupių vertinimu (21 diagrama). Čia matyti, kad skurdžiausieji griežtai vertina tas pačias nepotizmo apraiškas, kaip ir tie, kurių pajamos vienam šeimos nariui nesiekia 300 eurų (žr. 20 diagramą):

- įmonės visiškai turėtų atsisakyti samdyti darbuotojus, socialiai artimus vadovams (skurdžiausiųjų – 82,7 palyginti su kitų grupių – 69,2);
- skurdžiausiųjų respondentų grupė (kaip ir tie, kurių pajamos vienam asmeniui neviršija 300 eurų), švelniausiai įvertino nepotizmą, kaip įmonės ar organizacijos tradicijų ir jų tęstinumo garantą (skurdžiausiųjų – 32,3 palyginti su kitų grupių – 53,4).

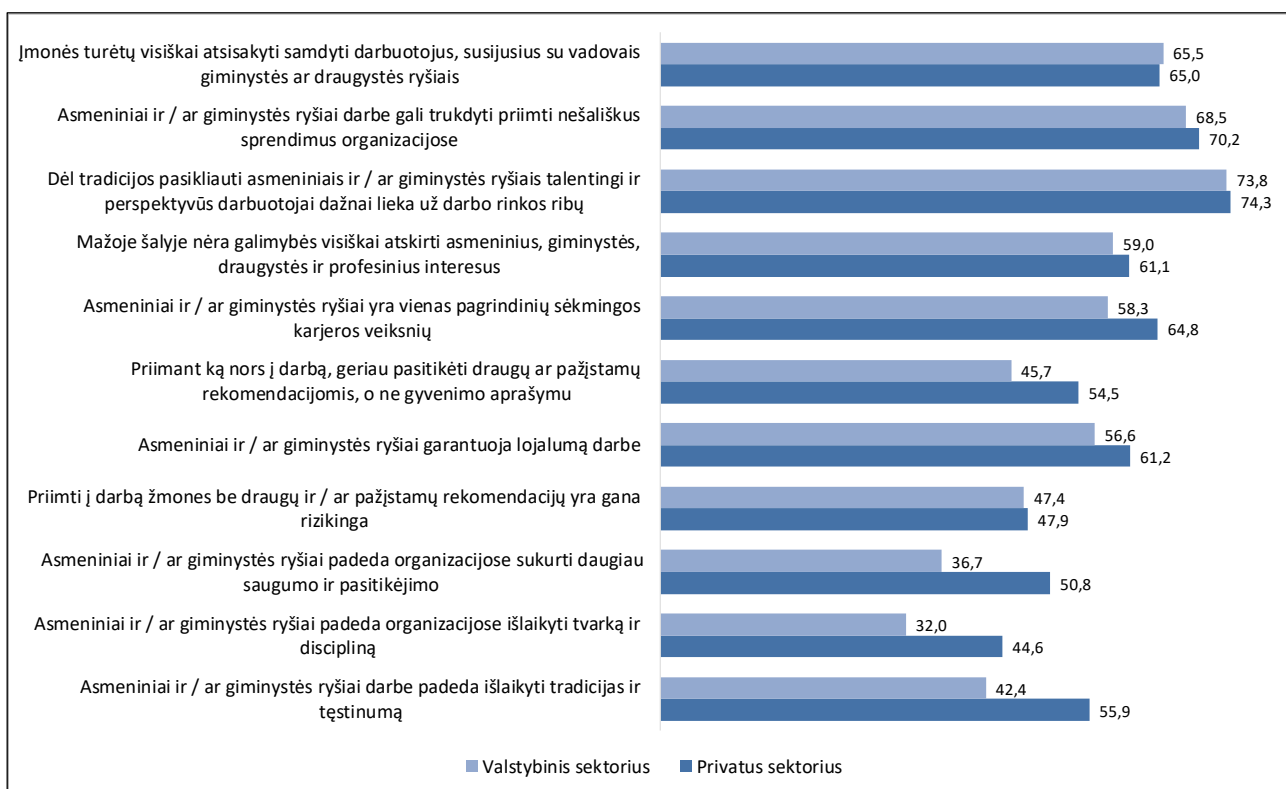


21 diagrama. Nepotizmo situacijų tolerancija ir subjektyvus šeimos ekonominės situacijos vertinimai (vertinimų „visiškai sutinku“ ir „sutinku“ sumos procentinė dalis)

3.2. Nepotizmo toleravimas ir respondentų padėtis darbo rinkoje

Privačiojo sektoriaus respondentai, palyginti su viešojo sektoriaus darbuotojais, dažniau pripažįsta ir pateisina nepotizmą, kaip organizacijos stiprinamąjį veiksnį (22 diagrama). Privačiojo sektoriaus respondentai reikšmingai stipriau pritaria teiginiams, kad

- nepotistinis darbuotojų socialinis artumas, įskaitant giminystę, suteikia daugiau pasitikėjimo ir saugumo (50,8 palyginti su 36,7),
- nepotistiniai ryšiai padeda organizacijose išlaikyti tvarką ir discipliną (44,6 palyginti su 32,0),
- nepotistiniai ryšiai padeda išlaikyti organizacijose tęstinumą ir tradicijas (55,9 palyginti su 42,4),
- geriau pasitikėti draugų bei pažįstamų rekomendacijomis priimant į darbą (54,5 palyginti su 45,7)
- nepotistinis artumas yra sėkmingos karjeros veiksnys (64,8 palyginti su 58,3).

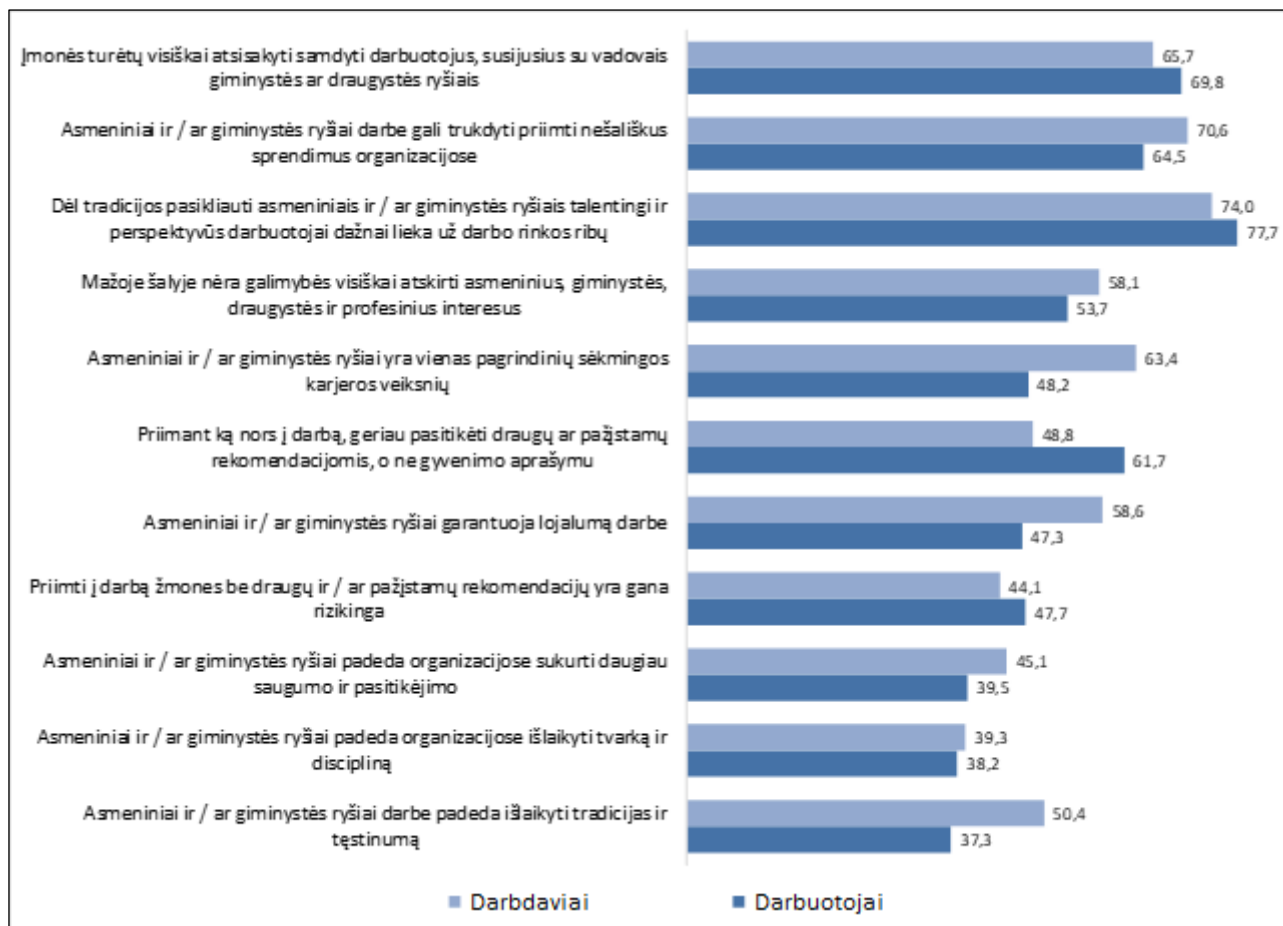


22 diagrama. Nepotizmo situacijų tolerancija ir veiklos sektorius (vertinimų „visiškai sutinku“ ir „sutinku“ sumos procentinė dalis).

Kodėl būtent privačiojo sektoriaus respondentai šiuos teiginius vertina griežčiau? Greičiausiai todėl, kad privačiojo sektoriaus darbuotojų ir vadovų socialinis artumas yra svarbesnis dėl didesnės konkurencijos šio sektoriaus darbo rinkoje palyginti su viešuoju sektoriumi. Gali būti, kad privačiojo sektoriaus respondentai tikisi, kad artumas sumažins konkurencijos grėsmę ir suteiks papildomo darbo santykių tvarumo. Tokį išpūdį sustiprina ir didesnis privačiojo sektoriaus respondentų pasitikėjimas draugų bei pažįstamų rekomendacijomis priimant į darbą bei didesnis socialinio artumo, kaip karjeros veiksnio pripažinimas.

Apskritai darbdavių nuostatos nepotizmo situacijų atžvilgiu yra nuosaikesnės, palyginti su samdomų darbuotojų nuostatomis (23 diagrama).

- Pastebėtinas gana netikėtas darbdavių požiūris: ir darbdaviai pritaria, kad įmonės turėtų atsisakyti asmeniniais ryšiais susijusių darbuotojų samdos (65,7).
- Kartu darbdaviai pripažįsta, kad dėl asmeninių ryšių daug kvalifikuotų darbuotojų lieka už darbo rinkos ribų (74,0). Labai panašūs ir aukščiau aptarti privačiojo bei viešojo sektoriaus respondentų vertinimai (žr. 22 diagramą).

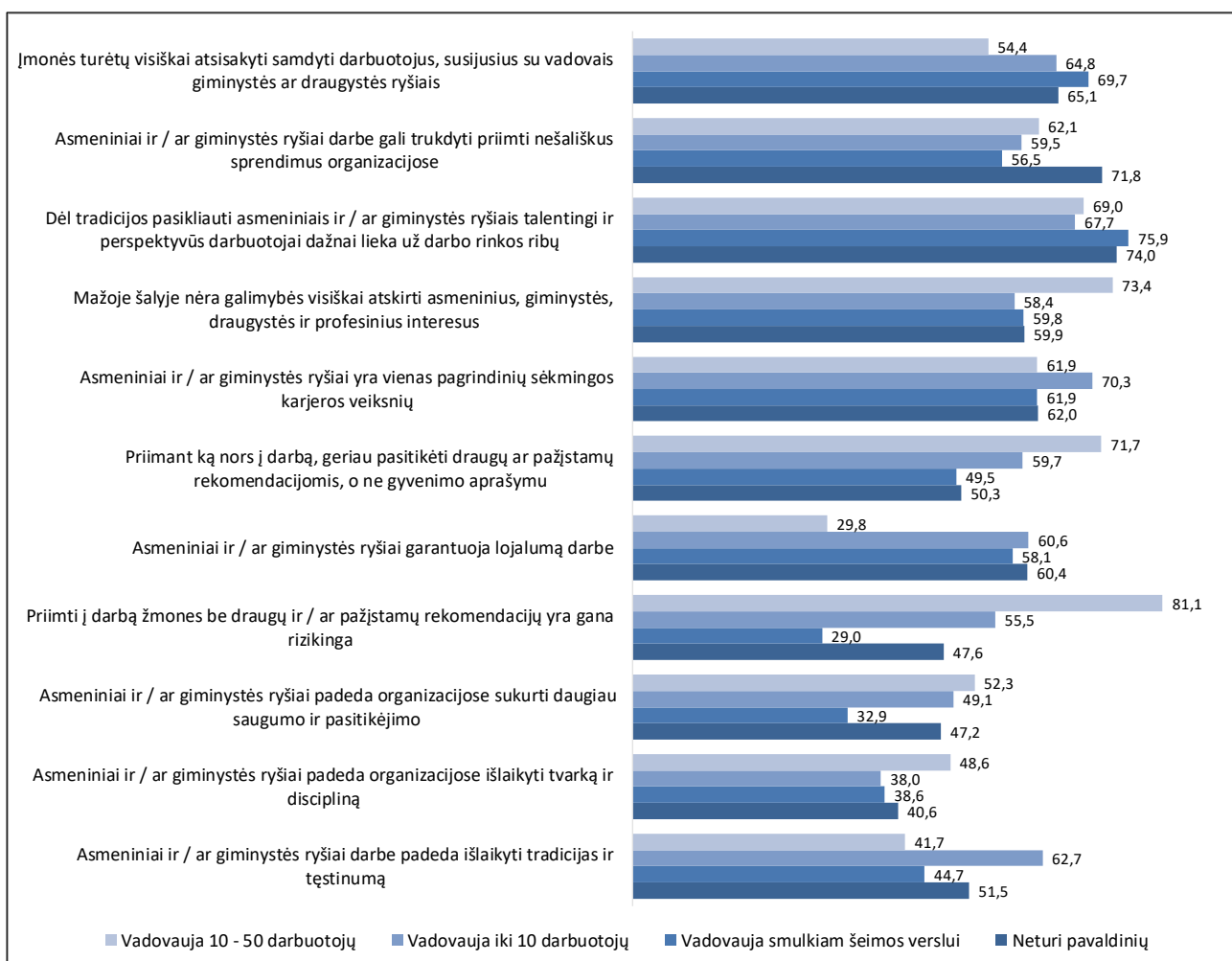


23 diagrama. Nepotizmo situacijų toleravimas. Darbdavių (asmeniškai samdžiusių darbuotojus) ir samdomų darbuotojų vertinimai (vertinimų „visiškai sutinku“ ir „sutinku“ sumos procentinė dalis).

Didesnėms organizacijoms vadovaujantys respondentai (24 diagrama)

- yra labiau linkę pateisinti nepotizmo ryšius priimant į darbą (81,1 palyginti su 55,5);
- samdą be socialiai artimų žmonių rekomendacijų vertina kaip labiau rizikingą (71,7 palyginti su 59,7);
- pritaria, kad mažoje šalyje nėra galimybės visiškai atskirti asmeninių, giminystės, draugystės ir profesinių interesų (73,4 palyginti su 59,9);
- beveik pusė iš jų (48,6 proc. palyginti su mažesnių organizacijų vadovų 40,6) mano, kad asmeniniai ir giminystės ryšiai padeda išlaikyti tvarką ir discipliną organizacijoje.

Kitaip tariant, didesnėms organizacijoms vadovaujantys respondentai yra labiausiai nepotizmą toleruojanti vadovų grupė.



24 diagrama. Nepotizmo situacijų tolerancija ir vadovo statusas (vertinimų „visiškai sutinku“ ir „sutinku“ sumos procentinė dalis).

Išvados

1. Nepotizmas kaip dovanų ekonomika tarp socialiai artimų asmenų yra integrali Lietuvos darbo santykių ir organizacijų veiklos dalis. Viena vertus, tai – istoriškai nesenos sovietinės adaptacinės praktikos, vadinamojo „blato“, tąsa. Kita vertus, tai yra universalus visuomenės prisitaikymo būdas prie aplinkos, kurioje vyksta konkuravimas dėl gyvenimo kokybei būtinų išteklių, pavyzdžiui, įsidarbinimo.
2. Lietuvos visuomenėje socialinių-ekonominių laimėtojų ar pralaimėtojų būseną lemia kritišką arba pakantų respondentų požiūrį į darbo santykių ir rinkos nepotizmo apraiškas. Tačiau nors laimėtojai, pavyzdžiui, privačiojo sektoriaus įmonių vadovai, gerokai švelniau vertina nepotizmo apraiškas, negu namų šeimininkės, tačiau net ir jie pritaria, kad ateity būtų gerai atsisakyti darbo samdos nepotizmo ir neprarasti talentingų kandidatų, net jei jie nėra socialiai artimi įmonių vadovams.
3. Nors Lietuvos gyventojai nemano, kad nepotizmo įmanoma išvengti, dauguma respondentų, įskaitant ir socialinius pralaimėtojus, ir laimėtojus, dideliu mastu (apie 60 proc.) sutaria, kad įmonėms ateityje vertėtų nustoti samdyti pagal socialinio artumo kriterijų. Tam labiausiai prieštarauja tik didesnių organizacijų vadovai. Taigi nepotizmo atžvilgiu išlieka moralinė ambivalencija kartu su senesnės „blato“ kultūros elementais.
4. Tyrime atskleistas aukštas nepotizmo suvokimas liudija ir gyventojų sąlyginį netikėjimą, kad savi-valdos ir valstybės institucijos yra nešališkos ir geba skaidriai bei objektyviai palaikyti teisingą darbo rinkos konkurenciją.
5. Piliečių, nepriklausančių nepotistinio artumo tinklams, nerimas ir baimė pralaimėti darbo rinkos konkurencijoje gali sukelti ilgalaikį nepasitikėjimą valstybės institucijomis ir įtvirtinti „blato“ kultūros elementus kasdienėje veikloje. Tai kelia grėsmę demokratinės valstybės institucijoms, gali suskaldyti visuomenės demokratinę kultūrą kleptokratinio Rusijos režimo naudai.
6. Nepotizmo apraiškų nutylėjimas ir ignoravimas viešajame ir politiniame diskurse menkina viešojo sektoriaus institucijų, privačiojo sektoriaus įmonių bei organizacijų ir visos darbo rinkos reputaciją.

Rekomendacijos

Suinteresuotos valstybės institucijos ir nevyriausybinės organizacijos, siekiančios sumažinti darbo rinkos ir organizacijų veiklos nepotizmo reiškinių neigiamą poveikį, pirmiausia turėtų:

1. Mažinti regioninę atskirtį: plėsti darbo rinką mažesniuose miestuose ir mažosiose gyvenvietėse.
2. Lietuvos gyventojus šviesti apie nepotizmo žalą gyventojų gerovei, ekonominei veiklai ir šalies demokratinės sanklodai.
3. Į bendrojo lavinimo mokyklų pilietiškumo ugdymo programas įtraukti pamokas apie nepotizmo žalą.
4. Skatinti profesines asociacijas kelti asocijuotų organizacijų vadybos kultūrą ir skleisti informaciją apie nepotizmo žalą ekonominei organizacijų veiklai.

Literatūra ir šaltiniai

1. Tarptautinių žodžių žodynas. Bendorienė A. et al. Vilnius, Alma littera. 2001.
2. Abdala, F.H., Maghrabi, S., Raggad, G.B. (1998). Assessing the perceptions of human resource managers toward nepotism. A cross-cultural study. *International Journal of Manpower*, 19(8), p. 554.
3. ESOMAR (2016): The ICC/ESOMAR International Code. https://www.esomar.org/uploads/public/knowledge-and-standards/codes-and-guidelines/ICCESOMAR_Code_English.pdf (pasiiekta 2019 12 11).
4. Žiliukaitė R. (2015). *Ekonominis „nepaklusnumas“? Blatas ir kitos neformalios ekonominės praktikos*, red. Ramonaitė A. Nematoma sovietmečio visuomenė, Naujasis Židinys-Aidai, pp. 128-129.
5. Ledeneva, A. (2006). *How Russia Really Works*. Cornell: Cornell University Press.
6. Lietuvos Respublikos viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymas. <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.41669/asr> (pasiiekta 2019 12 11).
7. Agentūra „Versli Lietuva“ (2019). Verslumo tendencijos Lietuvoje 2018 ir 2019 pradžioje. Vilnius, p. 4, <https://www.versli Lietuva.lt/wp-content/uploads/2019/06/Verslumo-ap%C5%BEvalga-2018-m.-2019-m.-I-ketv..pdf> (pasiiekta 2019-06-26).
8. VDU (2018): „Tyrimas atskleidė, dėl ko emigruoja lietuviai“. <https://www.vdu.lt/lt/tyrimas-atskleide-del-ko-emigruoja-lietuviai/> (pasiiekta 2019-06-26).
9. Maestriepieri D. (2012). *Games Primates Play / an undercover investigation of the evolution and economics of human relationships*. Basic Books, pp. 138-150.
10. Malinowski, B. (1922 / 1984). *Argonauts of the Western Pacific: An account of native enterprise and adventure in the Archipelagoes of Melanesian New Guinea*. USA: Waveland Press
11. Pickering W. S. F., Walford G. (2000). *Durkheim's Suicide: a century of research and debate*. Psychology Press. p. 25.
12. Mauss, M. 1990 (1922). *The Gift: forms and functions of exchange in archaic societies*. London: Routledge.
13. Sahlins, Marshall (1972). *Stone Age Economics*. Chicago: Aldine-Atherton, pp. 191-195
14. Kragh S.U. (2012): The anthropology of nepotism: Social distance and reciprocity in organizations in developing countries, *International Journal of Cross Cultural Management* 12(2) pp. 247–265.
15. Sztompka, P. (2000). Cultural Trauma: The Other Face of Social Change. *European Journal of Social Theory*, 3(4), 449–466.
16. Lietuvos Rytas (2016). „Lietuvos valstybę tarpukariu sukūrė svainių klanai?“. <https://lietuvos-diena.lrytas.lt/aktualijos/2016/02/16/news/lietuvos-valstybe-tarpukariu-sukure-svainiu-klanai--846632/> (žiūrėta 2019 06 20).
17. Laurinavičius M. (2017) *Weaponizing Kleptocracy: Putin's Hybrid Warfare* <https://s3.amazonaws.com/media.hudson.org/files/publications/WeaponizingKleptocracy.pdf> (žiūrėta 2019 08 23).

18. Hudson Institute (2019). Kleptocracy Initiative. <https://www.hudson.org/policycenters/31-kleptocracy-initiative> (žiūrėta 2019 09 05).
19. Our World in Data apibendrinti duomenys, 2014, <https://oruworldindata.org/trust> (žiūrėta 2019 06 20).
20. Dunbar, Robin. (2009). The Social Brain Hypothesis and Its Implications for Social Evolution. *Annals of human biology*. 36, pp. 562-72, p. 565.
21. Dunbar. Žr. Our World in Data apibendrinti duomenys, 2014, <https://oruworldindata.org/trust> (žiūrėta 2019 06 20).

Priedas. Tyrimo klausimynas (nepotizmo indikatoriai)

1. AR DAŽNAI, JŪSŲ NUOMONE, DARBO SANTYKIUOSE PASITAIKO ŠIOS SITUACIJOS? VERTINIMUI NAUDOKITE 10 BALŲ SKALĘ, KUR 1 REIŠKIA, KAD JI NIEKADA NEPASITAIKANTI, O 10 – KAD TAI LABAI DAŽNAI PASITAIKANTI SITUACIJA.

	1 – niekada					10 – labai dažnai					N/N
1. Priimant į darbą gana įprasta labiau pasitikėti giminaičiais ar kitais asmeniniais ryšiais susijusiais asmenimis	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
2. Padalinių vadovai su darbuotojais, turinčiais asmeninių ar giminystės ryšių su aukščiausiais įmonės vadovais, elgiasi palankiau, pavyzdžiui, vengia pažeminti pareigose ar atleisti iš darbo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
3. Su darbuotojais, turinčiais asmeninių ar giminystės ryšių įmonės vadovybėje, bendradarbiai bendrauja atsargiai (vengia kalbėti atvirai)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
4. Darbuotojai stengiasi ne dėl kompanijos sėkmės ir rezultatų, o pirmiausia stengiasi įtikti asmenims, susijusiems asmeniniais ar giminystės ryšiais su vadovais	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
5. Darbuotojų asmeniniai ar giminystės ryšiai įmonėje dažnai tampa įtampos ir konfliktų tarp bendradarbių priežastimi	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
6. Priimant sprendimus organizacijoje, pirmiausia atsižvelgiama į asmenų, susijusių su vadovybe asmeniniais ar giminystės ryšiais, poreikius ir norus	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99
7. Eiliniai darbuotojai mano, jog asmeniniai ir / arba giminystės ryšiai su vadovybe užtikrina palankias karjeros galimybes	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	99

2. KUR, JŪSŲ NUOMONE, DAŽNIAU PASITAIKO TOKIOS SITUACIJOS – JOS LABIAU BŪDINGOS PRIVAČIAM AR VIEŠAJAM SEKTORIUI?

	Labiau būdinga privačiam sektoriui	Vienodai būdinga ir privačiam, ir viešajam sektoriui	Labiau būdinga viešajam sektoriui	N/N
1. Priimant į darbą gana įprasta labiau pasitikėti giminaičiais ar kitais asmeniniais ryšiais susijusiais asmenimis	1	2	3	9
2. Padalinių vadovai su darbuotojais, turinčiais asmeninių ar giminystės ryšių su aukščiausiais įmonės vadovais, elgiasi palankiau, pavyzdžiui, vengia pažeminti pareigose ar atleisti iš darbo	1	2	3	9
3. Su darbuotojais, turinčiais asmeninių ar giminystės ryšių įmonės vadovybėje, bendradarbiai bendrauja atsargiai (vengia kalbėti atvirai)	1	2	3	9
4. Darbuotojai stengiasi ne dėl kompanijos sėkmės ir rezultatų, o pirmiausia stengiasi įtikti asmenis, susijusiems asmeniniais ar giminystės ryšiais su vadovais	1	2	3	9
5. Darbuotojų asmeniniai ar giminystės ryšiai įmonėje dažnai tampa įtampos ir konfliktų tarp bendradarbių priežastimi	1	2	3	9
6. Priimant sprendimus organizacijoje, pirmiausia atsižvelgiama į asmenų, susijusių su vadovybe asmeniniais ar giminystės ryšiais, poreikius ir norus	1	2	3	9

7. Eiliniai darbuotojai mano, jog asmeniniai ir / arba giminystės ryšiai su vadovybe užtikrina palankias karjeros galimybes	1	2	3	9
---	---	---	---	---

3. PASAKYKITE APIE KIEKVIENĄ IŠ ŠIŲ TEIGINIŲ, AR JŪS SU JUO VISIŠKAI NESUTINKATE, LABIAU NESUTINKATE, NEI SUTINKATE, LABIAU SUTINKATE, NEI NESUTINKATE AR VISIŠKAI SUTINKATE? (KLAUSTI IR ŽYMĖTI APIE KIEKVIENĄ)

	Visiškai nesutinku	Labiau nesutinku, nei sutinku	Labiau sutinku, nei nesutinku	Visiškai sutinku	N/N
1. Įmonės turėtų visiškai atsisakyti samdyti darbuotojus, susijusius su vadovais giminystės ar draugystės ryšiais	1	2	3	4	9
2. Priimant ką nors į darbą, geriau pasitikėti draugų ar pažįstamų rekomendacijomis, o ne gyvenimo aprašymu	1	2	3	4	9
3. Asmeniniai ir / ar giminystės ryšiai garantuoja lojalumą darbe	1	2	3	4	9
4. Asmeniniai ir / ar giminystės ryšiai darbe padeda išlaikyti tradicijas ir tęstinumą	1	2	3	4	9
5. Asmeniniai ir / ar giminystės ryšiai padeda organizacijose sukurti daugiau saugumo ir pasitikėjimo	1	2	3	4	9
6. Priimant į darbą žmones be draugų ir / ar pažįstamų rekomendacijų yra gana rizikinga	1	2	3	4	9
7. Asmeniniai ir / ar giminystės ryšiai padeda organizacijose išlaikyti tvarką ir discipliną	1	2	3	4	9
8. Dėl tradicijos pasikliauti asmeniniai ir / ar giminystės ryšiais talentingo ir perspektyvūs darbuotojai dažnai lieka už darbo rinkos ribų	1	2	3	4	9
9. Asmeniniai ir / ar giminystės ryšiai yra vienas pagrindinių sėkmingos karjeros veiksnių	1	2	3	4	9
10. Mažoje šalyje nėra galimybės visiškai atskirti asmeninius, giminystės, draugystės ir profesinius interesus	1	2	3	4	9
11. Asmeniniai ir / ar giminystės ryšiai darbe gali trukdyti priimti nešališkus sprendimus organizacijose	1	2	3	4	9

STUDIJOS AUTORIAI:



Dr. Gintaras Šumskas – Vilniaus politikos analizės instituto tyrimų vadovas. Jo interesų sritis – nepotizmo reiškinių, rinkėjų nuostatų bei elgsenos, Lietuvos regionų gyventojų pilietinio pasitikėjimo institucijomis ir politikais, Lietuvos regionų bei pavienių savivaldybių gerovės, Rytų ir Vidurio Europos politikos bei politinės ekonomikos tyrimas.



Algirdas Davidavičius – Vilniaus politikos analizės instituto Gero valdymo programos ekspertas. Jo interesų sritis – nepotizmo reiškinių, Lietuvos demokratijos kokybės, psichosocialinių ir kultūrinių visuomenės gerovės veiksnių, istorinės atminties, medijų bei informacinio raštingumo, politinės retorikos analizė.

VšĮ Vilniaus politikos analizės institutas
Įmonės kodas 304536429
Didžioji g. 5, LT-01128 Vilnius
Tel. +370 612 25727
info@vilniusinstitute.lt
www.vilniusinstitute.lt