

# **Płacz w organizacjach pozarządowych to norma**

1 października 2018

Z Marią Świetlik, działaczką Komisji Pracujących w Organizacjach Pozarządowych przy OZZ „Inicjatywa Pracownicza” rozmawia Piotr Nowak.

**– Jak długo pracujesz w trzecim sektorze?**

– Sześć lat.

**– W ilu organizacjach?**

– W trzech.

**– Co pomyślałaś, gdy przeczytałaś o tym, co spotkało pracowników Szlachetnej Paczki?**

– Miałam mieszane uczucia. Z jednej strony byłam bardzo zadowolona, z tego że taki tekst się ukazał i pełna uznania dla tych pracowników i pracownic, którzy zdecydowali się mówić, bo wiem z jakimi barierami musieli się zmierzyć, a także dla dziennikarzy, którzy nad tym tekstem pracowali. A z drugiej strony była to bardzo nieprzyjemna lektura, bo czytając akapit po akapicie myślałam: to mi się przydarzyło, a z tym się spotkała moja przyjaciółka, a z tym się mierzył mój kolega. Opis, który wydaje mi się bardzo trafny – opis relacji pomiędzy pracodawcami, a pracownikami w organizacjach pozarządowych nie jest tylko anegdotą dotyczącą tego konkretnego stowarzyszenia, tylko opisem tego jak wygląda przemoc i mobbing w organizacjach pozarządowych.

**– Chcesz powiedzieć, że historie, których doświadczyli bohaterowie reportażu Janusza Schwertnera, to również Twoje historie?**

– Oczywiście. Co najmniej połowa tych opisywanych wydarzeń to

takie, których sama doświadczyłam. Druga połowa to historie, które słyszę w działalności związkowej Komisji Pracowników NGO Inicjatywy Pracowniczej. Ludzie, którzy się z nami kontaktują najczęściej przychodzą ze sprawami formalnych naruszeń prawa pracy – nierozliczonymi nadgodzinami, ale w ostatnich latach są to coraz częściej różne przypadki przemocy, w tym mobbingu.

**– Która historia najbardziej Cię poruszyła?**

– W reportażu były mocno wypunktowane to, że ksiądz doprowadzał swoich podwładnych do niezdolności do pracy. To, że ludzie wychodzą ze spotkania ze swoimi przełożonymi zapłakani, w miejscach, w których pracowałam było w pewnym momencie normą. To jest potwornie szokujące – doprowadzić dorosłą osobę do stanu, w którym może już tylko płakać. A to oznacza, że wcześniej taka osoba podejmowała próby zmiany swojej sytuacji, czy kultury organizacyjnej. Płacz jest pokazem bezsilności. Stąd jest już tylko krok do tego, co było opisane w tekście, i co słyszę też od osób, które się kontaktują ze związkiem zawodowym – poważnego kryzysu zdrowia psychicznego.

**– Organizacja pozarządowa nie jest jednak kapitalistycznym przedsiębiorstwem. Celem jej działalności nie jest maksymalizacja zysku, a społeczny efekt. Ksiądz Stryczek w odpowiedzi na zarzuty stwierdził, że jest “wymagającym szefem”, sugerując, że niektórzy pracownicy po prostu się do takiej pracy nie nadają. Może podejmując pracę na rzecz zmiany świata trzeba się liczyć z większym poświęceniem?**

– To jest dokładnie to, czym się knebluje próby walki o lepsze warunki pracy. W pewnym sensie, zwłaszcza jeśli chodzi o sposób skonstruowania relacji pracownik – pracodawca, mała fundacja nie różni się niczym od prywatnej firmy. Formalnie niczym się to nie różni od zatrudnienia w prywatnej firmie i patologię w związku z tym są takie same.

**– Ale nie robimy tego dla siebie, tylko dla świata. Musimy się**

## **chyba trochę poświęcić?**

– Nie jestem entuzjastką takiego podejścia, bo sama wiem jakie są potem koszty takiego poświęcania się. Cała ta opowieść o misji w praktyce ma tylko jeden skutek – cenzura prób dyskusji o tym, że w organizacji dzieje się coś złego. Z mojego doświadczenia wiem, że w każdym miejscu pracy – czy to firma, stowarzyszenie, spółka zoo czy fundacja – może dojść do przemocowej sytuacji. To jest nieprzyjemne, ale po prostu tak się dzieje. Najważniejsze jest to, co powinno dziać się potem – czy istnieją metody wyjścia z tego konfliktu inne niż doprowadzenie do tego, że pracownicy płaczą, a potem wpadają w depresję, a następnie odchodzą.

## **– Jakie powinny być metody postępowania w takich sytuacjach?**

– Największym problemem w organizacjach pozarządowych jest brak strukturalnej możliwości przedstawienia krytyki przełożonym. W dużych firmach są działy HR, kadr, pełnomocnicy ds. dyskryminacji i mobbingu, są złożone struktury kierownicze, co sprawia, że jeśli jedna z osób zarządzających przejawia patologiczne zachowania, można się zwrócić do reszty i uzyskać wsparcie. Nie zawsze, ale przynajmniej jest taka możliwość. W organizacjach stricte liderskich, jakimi są organizacje pozarządowe, w ogóle nie istnieje taka możliwość. To taka organizacja, w której prezes jest postrzegany jako lider – ktoś kto nadaje jej kierunek i kto sam w sobie stanowi dobro samo w sobie tej organizacji, chronione również przed krytyką.

**– Myślałem, że relacje pomiędzy pracownikami a przełożonymi w organizacjach pozarządowych są bardziej partnerskie i mniej formalne niż w sektorze prywatnym.**

– To jest ciekawy paradoks, który objawił się również w historii Szlachetnej Paczki. Pracownicy “Wiosny” wspominali, że ksiądz raz przedstawiał się jako duchowny i wyciągał od pracowników zwierzenia i prywatne historie, a potem stawał się

znów pracodawcą i wykorzystywał te same historie do publicznego gnębienia w trakcie pracy. To samo niebezpieczeństwo ma miejsce, w organizacjach, które mają niby kumpelski sposób kształtowania relacji. Idziemy razem z szefem na piwo, mówimy sobie na Ty, na tym piwie opowiadamy swoje nieco więcej, co jest wyciągane i staje się podłożem do takiego samego nadużycia, które stosował ksiądz Stryczek. To bardzo niebezpieczne, bo maskuje relacje władzy. I jest to świadome maskowanie. Wielokrotnie słyszałam od przełożonych "tu nie ma relacji władzy", a oznacza to tyle, że stosunek władzy istnieje, tylko jest świadomie zakłamywany, czego konsekwencją jest to, że osoba słabsza staje się jeszcze słabsza, bo nie ma pełnej świadomości tego, co się wokół niej dzieje.

**– Czyli osoby, które decydują się na podjęcie pracy dla organizacji pozarządowych nie wiedzą do końca na co się piszą?**

– Wiedzą, że to będzie ciężką pracą, również w sensie emocjonalnym. Piszą się na codziennie obcowanie z poważnymi problemami, na frustrację, związaną z tym, że nie da się od razu wszystkich problemów rozwiązać. Jednym z warunków podjęcia pracy w organizacjach trzeciego sektora jest osobiste zaangażowanie i poczucie misji. Każdy pracodawca, który prowadzi fabrykę czy sklep chciałby, żeby pracownicy byli zaangażowani to, co robią. Specyfiką NGO jest jednak to, że zarabia się mniej niż w biznesie, a bardzo często idą tam osoby z wysokimi kompetencjami. Piszą się też na to, że będą pracować w weekendy i wieczory. Pytanie jest takie: gdzie jest granica i kto ją ustala? I tu jest ponownie wracamy do problemu organizacji lidarskiej, w której jedna osoba jest ostateczną instancją i o wszystkim decyduje.

**– Rozmawiałem kiedyś z szefem jednego z NGO-sów. Akcentował, że znajduje się pod nieporównywalnie większą presją niż jego podwładny. A do tego jedzie z nimi na jednym wózku – organizuje fundusze na działalność.**

– Nie zawsze tak jest. W wielu organizacjach pozyskiwaniem pieniędzy zajmują się pracownicy, nie szefowie. Opowieść o tym, że jedziemy na jednym wózku jest też próbą maskowania faktu, że ktoś na tym wózku ma prawo krzyknąć na pozostałych, a ktoś inny takiego prawa nie ma. To są bardzo miękkie i trudno uchwytnie nadużycia tej relacji i związku z tym, że są one one trudne do opisanie, to trudno z nimi walczyć. Istnieje tylko jeden sposób by stawić im czoła – głośno o nich mówić. Te relacje władzy stają się widoczne, kiedy następuje zaostrzenie konfliktu, na przykład kiedy wśród pracowników ujawniają się związkowcy.

**– I jak w takiej sytuacji reagują szefowie?**

– Klasycznie. Nie inaczej jak w prywatnych firmach. Na początku są napięcia, oskarżenia o zaburzenie idylli, konfliktowanie zespołu, potem personalne ataki na osoby, które ujawniły się, że są związkowcami. Po roku poziom uzwiązkowienia, które na początku wynosił 90 proc., spada do 10 proc. Wszyscy, którzy są ujawnionymi związkowcami prędzej czy później odchodzą. Bo pozostanie oznacza narażenie się na codzienne szykany.

**– Szefowie mówią, że w dbałości o misje swoich organizacji nie mogą sobie pozwolić na ujęcie stosunków pracy w sztywne kodeksowe ramy, bo zagrażałoby to realizacji celów.**

– Nie ma żadnych dowodów na to, że miejsce pracy, w którym dochodzi do przemocy, jest miejscem pracy bardziej efektywnym. Zwłaszcza gdy mówimy o pracy wymagającej osobistego zaangażowania. Siłą rzeczy organizacja, w której dochodzi do szykanowania zmierza do tego, że zdolni ludzie się zwalniają, albo spada ich motywacja, co prowadzi do tego, że z czasem taka organizacja upada, albo staje się marginalna. Wielokrotnie widziałam takie przykłady. Są jednak także organizacje, w której panuje dobra kultura pracy. A przy tym działają sprawnie i osiągają swoje cele. Najgorsze są organizacje stricte liderskie.

**– Jak daleko może się posunąć pracownik NGO w poświęceniu?**

– Człowiek reaguje na gwałski i na kary. Jeśli w organizacji jest nagradzany za nadmierne poświęcanie się, to oczywiście ma skłonność do tego, żeby to robić ponownie. Jeśli pracownik widzi, że gratyfikowana jest praca po godzinach czy w weekendy, praca wolontaryjna na rzecz własnego pracodawcy, kiedy zauważa, że jest za to chwalony publicznie, czy otrzymuje się szanse rozwoju, podniesienia kwalifikacji, jak wyjazdy na szkolenia, które są swoistą monetą którą się płaci za zaangażowanie w takich sytuacjach, to zaczyna bardziej się w tym kierunku się przesuwac. Z drugiej strony – osoby, które nie podejmują dodatkowej aktywności są wytykane publicznie czy podczas spotkań ewaluacyjnych jako przejawiające nieprawidłowe zachowania. O takim pracowniku mówi się, że coś z nim jest nie tak. To jest prosty mechanizm – jedne zachowania są wzmacniane, inne są przedstawiane jako niepożądane.

**– Jak chcecie walczyć z negatywnymi zjawiskami? Co można zrobić z pracą w nadgodzinach?**

– Rozumiemy, że praca w nadgodzinach jest czasem potrzebna. Problemem jest to, że nie można tych nadgodzin swobodnie odbierać. Pracownicy mają czasem grubo ponad sto godzin do odebrania. A kiedy proszą o wolne, okazuje się, że nigdy nie jest dobry czas do odebrania tego wolnego. Za nadgodziny zawsze też można zapłacić. Tak się jednak nie dzieje.

**– Uważasz, że pracownicy NGO-sów powinni być zatrudniani na umowach o pracę?**

– To nie jest kwestia tego, co ja uważam. To są podstawowe przepisy, które określają sytuacje, w których należy stosować umowy o pracę i w organizacja pozarządowych również to prawo obowiązuje.

**– Organizacje trzeciego sektora funkcjonują zwykle w systemie grantowym. Jak w takiej sytuacji wyobrażasz sobie stałe umowy? Grant się kończy i kończy się praca.**

– Umowę o pracę można zawsze rozwiązać i nie ma żadnego problemu, by wykazać, że pracodawca musi zlikwidować stanowisko pracy, to jest przewidziana prawem sytuacja, a wtedy nie ma żadnego problemu z wymówieniem stosunku pracy. To, że grant się kończy wiadomo zwykle dwa lata wcześniej. Jestem przekonana, że niechęć do umów o pracę jest związana z tym, że umowy śmieciowe dają szefom znacznie większą kontrolę nad pracownikami, wymuszają posłuszeństwo, człowiek jest zawsze na okresie próbnym, nawet jeśli pracuje w danym miejscu 10 lat.

**– Czy pracując dla organizacji pozarządowych zawsze miałaś poczucie, że zmieniasz świat na lepszy?**

– Tak. (śmiech)

**– Szczerze mówiąc nie spodziewałem się takiej odpowiedzi. (śmiech)**

– Wytnijmy to pytanie, wyjdą na jakąś żenującą naiwniaczkę.

**– Myślę, że świadczy to o Tobie jak najlepiej. Ale idźmy dalej. Jako komisja pracowników NGO stosujecie pojęcie autowyzysku. Na czym to zjawisko polega?**

– To jest trochę niebezpieczne pojęcie, bo nie chciałabym, żeby to wybrzmiało w ten sposób, że tak naprawdę winni są pracownicy, bo sami dobrowolnie się autowyzyskują. To może być praca po godzinach, za zaniżone wynagrodzenie, bez umowy, czy w biurze o temp. max 10°C. Autowyzysk, czyli regularnie powtarzająca się praca przekraczająca warunki zapisane w umowie, to wynik presji, jakiej poddaje się pracowników. Dziś mało kto nie boi się utraty pracy. Jeśli jej utrzymanie zależy od widzimisię jednej osoby, czujemy się bezradne wobec jej oczekiwań. Niby nikt nam nie każe tak pracować, ale co jest alternatywą? 600 zł zasiłku dla bezrobotnych, praca, która nas jeszcze bardziej wyalienuje, robiąc z nas trybiki w jakiejś kapitalistycznej maszynie, której celem jest wygenerowanie zysku pozwalającego właścicielom na wymianę jachtu na nowszy

model? Sama wiem, że nie jest łatwo przeciwstawić się presji prowadzącej do autowyzysku, ale także wiem to, że jego koszty są bardzo poważne. Zaniedbujemy zdrowie, relacje z bliskimi, rozwój, a czasem jeszcze dokładamy do tego, żeby móc pracować w NGO, dorabiając po godzinach gdzie indziej. Myślę, że jest to bardzo podobne do tego, co ma miejsce w mediach, Pewnie możesz sobie z tego opisu wiele odhaczyć...

**– To prawda. Mam też problem z odpoczynkiem. Logika czasu pracy kolonizuje czas wolny. Podczas wolnego weekendu w rodzinnym mieście zdarzyło mi się zaplanować na cały dzień spotkania z siedmioma znajomymi, w dwugodzinnych odstępach. Na koniec dnia byłem wyczerpany.**

– To jest logika produktywności kapitalistycznej, czas wolny też musi być zorganizowany optymalnie.

**– Na koniec wróćmy jeszcze do Stryczka. Czy uważasz, że to, co się działo w jego organizacji przekreśla sens jej społecznej działalności?**

– Wydaje mi się, że zaufanie społeczne powinien stracić sprawca i jego otoczenia, którego bierność sprawiło, że przemoc ciągnęła się latami, o czym się zresztą wewnątrz organizacji, co wynika z reportażu, mówiło. Nieobecnyymi antybohaterami tego tekstu są osoby, które zasiadają w organach władzy stowarzyszenia, z którego statutu wynika, że ma komisje rewizyjną i walne zgromadzenie. Te osoby nie zostały wyeksponowane, a to oni, mając władze nad Stryczkiem, na tę przemoc przyzwały. Gdzie oni są? Co robili, kiedy ludziom działo się krzywda? Natomiast ogromna praca setek osób, które się przewinęły przez "Wiosnę" nie powinna być dyskredytowana.

Z Marią Świetlik rozmawiał Piotr Nowak

Źródło: [Strajk.eu](http://Strajk.eu)