

**UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE**

Špela Nastran

DEJAVNIKI IN VPLIVI NEPOTIZMA

Diplomsko delo

LJUBLJANA 2007

UNIVERZA V LJUBLJANI
FAKULTETA ZA DRUŽBENE VEDE

Špela Nastran

Mentorica: izr. prof. dr. Dana Mesner - Andolšek

DEJAVNIKI IN VPLIVI NEPOTIZMA

Diplomsko delo

LJUBLJANA 2007

*V prvi vrsti se zahvaljujem družini za finančno in moralno podporo ter za veliko mero
potrpežljivosti.*

*Hvala mentorici izr. prof. dr. Dani Mesner-Andolšek za koristne nasvete, konstruktivne kritike in
motivacijo pri pisanju diplomske naloge.*

*Hvala vsem mojim prijateljem/icam, ki so mi na tak ali drugačen način stali ob strani, mi
svetovali, me poslušali in spodbujali.*

In hvala Gregu za vso podporo in razumevanje.

Dejavniki in vplivi nepotizma

Raziskave kažejo, da se večina ljudi v Sloveniji zaposli po osebnih zvezah in poznanstvih. Ob tem, poskušam v diplomskem delu ugotoviti kateri so dejavniki, ki to spodbujajo in kakšni so vplivi nepotizma na posameznika, podjetje in državo. Slovenija je majhna država s preteklostjo, ki je bila zaznamovana s socialističnim sistemom, kar vpliva na dejstvo, da je nepotizem (glede na raziskave) dokaj razširjen. Ugotavljam, da je poleg tega pomemben dejavnik nepotizma socialno omrežje, s pomočjo katerega posameznik dostopa do materialnih, informacijskih in socialnih virov. Negativen vpliv nepotizma se kaže na vseh ravneh. Nepotistična dejanja, ki jih izvajajo ljudje, ki so v družbi na visokem položaju na družbeni lestvici in ki imajo moč, vplivajo negativno na ljudi, ki te moči nimajo. Slednji postanejo apatični ali pa sprejmejo sistem kot tak, s toleriranjem vsakdanjih osebnih nepotističnih dejanj. Raziskave so pokazale, da tudi delodajalci ocenjujejo nepotizem kot oviro pri poslovanju. Nepotizem povzroča v podjetju upad morale in lojalnosti, večjo fluktuacijo in v končni fazi slabšo učinkovitost. Na državni ravni pa so nepotistična dejanja najmanj vidna, saj so prisotna prek različnih oblik korupcije na makro nivoju.

Ključne besede: nepotizem, korupcija, socialna omrežja, podjetje, moč

The factors and influence of nepotism

Researches are indicating that majority of people in Slovenia employs through personal ties and acquaintances. Considering that, I am in the following text trying to find out which are the factors that encourages nepotism and what is the influence on individual, company and the state. Slovenia is small country with the past that was marked with socialist system which affects on the fact that nepotism is (considering the researches) rather expanded. I am finding out that, besides that, the important factor of nepotism is social network by means of which individual is accessing of material, informational and social resources. Negative influence is shown on all levels. Nepotistic actions, which are done by people who are in society on high position on social scale and who have the power, influence negative on others, who don't have that power. The latter become apathetic or accept system as such with toleration of everyday personal nepotistic actions. Researches showed, that also employers evaluate nepotism as barrier at business. Nepotism is causing fall of moral and faith in company, larger fluctuation and in final phase of development weaker efficiency. Nepotistic actions are at least visible on state level, because they are present during different shapes of corruption on macro level.

Key words: nepotism, corruption, social network, company, power

KAZALO

1. UVOD	6
2. NEPOTIZEM	9
2.1 Definicija	9
2.2 Umestitev nepotizma	9
3. DEJAVNIKI NEPOTIZMA	11
3.1 Vpliv preteklosti	11
3.2 Socialna omrežja	12
3.2.1 <i>Opredelitev glavnih pojmov</i>	12
3.2.2 <i>Lastnosti omrežij in vpliv na nepotizem</i>	14
3.2.3 <i>Družbena neenakost</i>	17
3.2.4 <i>Zaposlovanje in omrežja</i>	21
3.2.5 <i>Stanje v Sloveniji</i>	22
3.3 Majhnost države	25
4. ZAKONODAJA	27
5. VPLIV NEPOTIZMA	29
5.1 Nepotizem in posamezniki	30
5.1.1 <i>Vpliv biologije in kulture</i>	30
5.1.2 <i>Toleranca do nepotističnih dejanj</i>	33
5.2 Nepotizem in podjetje	41
5.2.1 <i>Način pridobivanja kadrov</i>	41
5.2.2 <i>Percepcija na mikroravni</i>	42
5.2.3 <i>Prednosti in slabosti nepotizma</i>	44
5.2.4 <i>Teorije o trgu delovne sile in diskriminaciji</i>	46
5.2.5 <i>Povezanost ekonomskih elit</i>	47
5.2.6 <i>Sekundarne raziskave o nepotizmu v podjetjih</i>	50
5.3 Nepotizem in država	58
5.3.1 <i>State capture</i>	58
5.3.2 <i>Korupcija na področju javnih naročil</i>	60
6. ZAKLJUČEK	64
7. LITERATURA	67

1. UVOD

Nepotizem je prisoten tako rekoč na vseh ravneh političnega in poslovnega sveta – od majhnih, družinskih podjetij pa do vlade, od nevidnih zaposlovanj po zvezah in poznanstvih pa do utrjevanja oblasti. Je praktično del našega življenja, ki nas spremlja skoraj vsak dan, nekatere v vlogi opazovalcev, druge v vlogi akterjev. Perspektiva je med drugim odvisna tudi od socialnega omrežja in položaja v družbi.

Za nepotizem ni neke univerzalne definicije, ki bi se pojavljala v literaturi. Po nekaterih se nanaša le na sorodnike, druge zajemajo še prijatelje. Poleg tega so razlike v obsegu, na eni strani se definicije osredinijo zgolj na zaposlovanje, na drugi strani razlagajo, da "so to stvari, ki se delajo s sorodstvom" (Conway 2004), torej je obseg večji – s tem dobi nepotizem izredno široke razsežnosti. Najbolj pogost in razširjen pa tudi raziskan je na področju zaposlovanja. Poleg tega obstaja tudi pri javnih naročilih, ko gre na primer za sklepanje poslov na podlagi sorodstvenih ali prijateljskih vezi. Dodaten posel pa med drugim privede tudi do dodatnih delovnih mest. Prav tako obstaja nepotizem na področju zdravstva, kjer je zaradi pomanjkanja zdravnikov, izrednih čakalnih vrst in človeškega življenja uporaba zvez in poznanstev samoumevna. V svoji diplomski nalogi sem se bolj ali manj osredinila na najbolj pogosto, raziskano in omenjeno področje nepotizma, to je zaposlovanje.

Vendar pa kljub dejstvu, da je zaposlovanja po zvezah in poznanstvih, kjer je prisoten nepotizem, veliko, je po drugi strani strokovne literature na to temo zelo malo. Zanimiv je podatek, da na Cobissovi vzajemni bazi pod ključno besedo "korupcija" najdemo 918 zadetkov, medtem ko jih je s ključno besedo "nepotizem" na voljo 12 (op.: na dan 25. 12. 2005), pa čeprav je nepotizem ena izmed oblik korupcije. Eden izmed razlogov bi bil verjetno ta, da je vsak od nas soočen z nepotizmom, nihče ni zgolj »zunANJI opazovalec«. To je tema, ki se tiče vseh nas, zato je o njej toliko težje pisati povsem objektivno. Dejstvo, da obstaja malo literature, mi je sicer nekoliko otežilo delo, hkrati pa mi je raziskovanje nečesa novega pomenilo velik izziv.

Namen moje diplomske naloge je bil raziskati temo, o kateri je do sedaj, vsaj kar se tiče slovenske literature, bolj malo zapisanega. Predvsem so me zanimala vprašanja, zakaj je ta

"način zaposlovanja" pri nas uveljavljen skorajda že kot stalna praksa, kakšen vpliv ima na mikro-, mezo- in makroraven ter kje se še vse pojavlja, ne da bi se mi tega sploh zavedali. Osnovno vprašanje, ki ga želim raziskati, je, kateri dejavniki vodijo v nepotizem, torej kakšno socialno okolje je podlaga za (večjo) prisotnost nepotizma in kako se nepotizem odraža na ravni posameznika, podjetja in države.

Diplomska naloga je okvirno razdeljena na dva dela. Prvi se nanaša pretežno na socialna omrežja posameznika, ki jih obravnavam kot dejavnik nepotizma. Predvsem me je zanimalo, kako vplivajo lastnosti omrežja na dostop do informacij, na kakšen način si iskalci zaposlitev iščejo službo in zakaj sploh so omrežja pri nas takšnega pomena, torej zakaj ta problem pri nas obstaja in navsezadnje kdaj in kako vodi v nepotizem. Samo zaposlovanje po zvezah ob predpostavki, da je kandidat z zvezami po sposobnostih enakovreden drugim kandidatom, še ni nepotizem, je pa korak bližje. Ker menim, da nepotizem brez dobrih zvez in poznanstev praktično ne obstaja, sem se v prvem delu osredinila pretežno na omrežja. Poleg tega sem omenila še tri, po mojem mnenju pomembne dejavnike nepotizma, in sicer majhnost države, vpliv preteklosti in družbeno neenakost.

Drugo poglavje je namenjeno nepotizmu in njegovemu vplivu. Najprej sem se osredinila na posameznika, kjer sem predvsem preučevala (ne)zavedanje vsakdanjih nepotističnih dejanj in (ne)toleriranje lastnega oziroma tujega nepotizma. V nadaljevanju sem poskušala ugotoviti, kako nepotizem vpliva na podjetja, torej na klimo, motivacijo, menedžment upravljanja s človeškimi viri in nenazadnje na gospodarstvo. V zadnjem delu drugega poglavja sem preučevala, kaj pomeni nepotizem za državo kot celoten sistem. Če povzamem, sem skušala preučiti, kakšen vpliv ima nepotizem na več ravneh našega življenja.

Podatke in vire sem črpala predvsem iz knjig in člankov več ali manj tujih avtorjev. Kot sem že omenila, sem imela kar nekaj težav z literaturo, zato sem si skušala pomagati na več načinov: uporabila sem knjižnične vire, članke, ki sem jih našla v tujih digitalnih bazah, časopise in revije ter internet. Naloga je teoretična; uporabila sem predvsem deskriptivno metodo. Za pomoč pri dokazovanju hipotez sem povzela empirične raziskave in jih kot primarne vire vključila v nalogo tako, da sovpadajo s teorijo.

Hipoteze, ki sem jih med diplomsko nalogo poskušala dokazati oziroma ovreči, so:

1) Pomemben dejavnik nepotizma je socialno omrežje posameznika in majhnost okolja

Socialno omrežje je pomemben vir pridobivanja informacij, poleg tega struktura socialnega omrežja posameznika kaže na to, kakšno socialno oporo ima. Zanima me predvsem, katere so tiste lastnosti omrežja, ki omogočajo posamezniku večjo verjetnost, da dobi službo po zvezah in poznanstvih po prijateljskih ali sorodstvenih linijah. Poleg lastnega mikroomrežja je pomembno tudi makroomrežje in njegov vpliv. Slovenija je majhna država, zaradi česar so socialne vezi med seboj toliko bolj prepletene.

2) Nepotizma kot osebne izkušnje na nižji ravni se ljudje do določene mere ne zavedajo.

Po obsegu je vsakdanji nepotizem na nižji ravni sicer manjši, zato so tudi posledice manj vidne. K nepotističnim dejanjem nas nezavedno vodi težnja genov po lastni reprodukciji in hkrati naša kulturna določenost.

3) Nepotistična dejanja ljudi, ki so na višjem položaju na družbeni lestvici, negativno vplivajo na ostale.

Nepotistična dejanja ljudi v družbi, ki imajo moč, povzročajo pri ljudeh, ki te moči nimajo, apatičnost, nemoč, lahko pa tudi toleriranje osebnih nepotističnih dejanj.

4) Nepotizem v večji meri slabi učinkovitost podjetij.

Kandidat, ki ga podjetje zaposli po nepotističnem principu, ni najprimernejši, poleg tega pa nepotizem negativno vpliva na organizacijsko klimo v podjetju in na sestavo organov upravljanja. Vse to povzroči slabšo učinkovitost podjetja.

5) Nepotizem se na državni ravni kaže predvsem posredno – v različnih oblikah korupcije.

Na državni ravni, torej na makronivoju, je korupcija najmanj vidna, vendar ima največji vpliv na družbo. Vključuje problem vladnih naročil, state capture, večje investicije itd. Nepotizem se kaže kot posledica koruptivnih dejanj (ob pridobitvi javnega naročila na nedovoljen način) ali pa kot sredstvo korupcije oziroma oblika podkupnine.

2. NEPOTIZEM

Nepotizem je vse prej kot nov produkt moderne družbe. Že v srednjem veku so katoliški papeži in škofje, ki so se sicer zaobljubili celibatu, vseeno imeli sinove, ki jih javno seveda niso priznali. Vzgajali so jih kot svoje nečake in marsikateri sin je pod to pretvezo postal kardinal. Od tod izhaja beseda nepotizem, torej iz latinske besede 'nepos', ki pomeni nečak (Answer.com).

Poleg tega obstaja nepotizem v živalski in tudi človeški družbi. Finci so na primer pri preučevanju vedenja mravelj ugotovili, da v kolonijah, ki jim vladata dve kraljici, mravlje delavke raje pomagajo sestram kakor naraščaju druge kraljice, s katerimi niso v sorodu. Torej raje pomagajo bližnjim sorodnikom kakor mravljam, s katerimi niso sorodstveno povezane (Vrtimo globus 2003). V ZDA je skupino kitov, ki so med seboj v sorodu, naplavilo na obalo. Kljub pomoči mnogim od teh kitov, da so se vrnili v morje, so že naslednji dan prišli nazaj na obalo. Niso želeli zapustiti svojih sorodnikov (Below 2003: 51). Ti primeri kažejo na obstoj nepotizma v živalskem svetu, kar pomeni, da nepotizem sega daleč v zgodovino; očitno je obstajal že pred nastankom človeške vrste.

2.1 Definicija

V Slovarju slovenskega knjižnega jezika je zapisano, da je nepotizem dajanje dobrih služb, družbenih položajev sorodnikom (SSKJ 2002). To je dokaj ozka definicija, ki zajame le sorodnike, hkrati pa se nanaša samo na področje zaposlovanja. Zato bom v diplomski nalogi upoštevala – po mojem mnenju – dokaj splošno definicijo, ki pravi:

»Nepotizem pomeni favoriziranje sorodnikov ter prijateljev, in sicer bolj zaradi poznanstev kot pa zaradi njihovih sposobnosti« (Answer.com).

2.2 Umestitev nepotizma

Ali nepotizem je korupcija? Nema lokrat je zapisano, da korupcija vključuje takšne vrste vedenja, kot je nepotizem. Kljub temu pa mnoge definicije o korupciji nepotizma ne zajamejo. Večina od definicij ima za korupcijo le dejanja, ki so zakonsko kazniva.

Urad za preprečevanje korupcije RS korupcijo definira kot »**vsako kršitev dolžnostnega ravnanja zaradi neposredno ali posredno obljubljene, ponujene ali dane oziroma zahtevane, sprejete ali pričakovane koristi zase ali za drugega**« (Komisija za preprečevanje korupcije 2005).

Penko pravi, da gre pri tej definiciji "za kršitev dolžnostnega ravnanja, pri čemer kot dolžnostno ravnanje štejemo ravnanje v skladu s pravnimi akti, torej z zakoni in predpisi, kot tudi v skladu s splošno priznanimi in uveljavljenimi moralnimi in etičnimi načeli, tudi v skladu s poslovno etiko in dobro poslovno prakso. In kršitev dolžnostnega ravnanja, zaradi obljubljene ali zahtevane koristi, naj bo ta zahtevana posredno ali neposredno, zase ali za koga drugega, pomeni korupcijo. Pri čemer je ta drugi lahko sorodnik, prijatelj ali pa kdo drug, tudi pravna oseba ... Ta definicija zajema tako protipravna ravnanja in kazniva dejanja kot tudi ravnanja, ki niso nujno v nasprotju z zakonom, pomenijo pa zlorabo zakona. Pomenijo na primer, da se zakon uporabi tako, da je v korist ene stranke. Zloraba zakona ni nujno nezakonito dejanje, je pa neetično, nemoralno« (Repovž 2002).

Nepotizem torej je koruptivne narave, vendar pa zanj ni značilna neposredna izmenjava koristi ali denarja. Korupcija namreč ne pomeni le kršitev formalnih pravil in zakonov. Vsakdo, ki deluje nemoralno ali neetično, je koruptiven. Korupcija, ki je povezana z javnimi naročili, podkupovanjem in ki zajema modre kuverte, vrečke kave itd., je velik problem, a ni edini. Velikokrat pozabljamo, da je korupcija tudi delovanje po zvezah in poznanstvih, torej po neformalnih mrežah.

Pojavlja se na vseh ravneh. Z njim imajo opravka tako ljudje na najvišjih državnih položajih, ki imajo pri tem seveda največjo moč, kot tudi tisti na srednjih ravneh in nenazadnje vsi ostali, ki so na nižjih položajih. Slednji sicer nimajo velike moči, vendar pa morda poznajo nekoga, ki to moč ima.

Dobovšek (2002: 49) deli korupcijo na makro-, mezo- in mikronivo. Po njegovem mnenju spada 'dajanje delovnih mest', torej nepotizem, v osnovi pod makronivo. Pravi, da se te vrste korupcija širi z vrha navzdol. To opisuje s procesom razvoja uspešnega vodilnega uslužbenca. Ta v začetni fazi kaže le znake, kot so prekomerni izdatki, po katerih oseba izstopa. Ker ima

moč in oblast, ju začne izrabljati za zasebno korist. Pri tem pa potrebuje okoli sebe ljudi, ki jim zaupa, ki so mu vdani in brezpogojno lojalni. Dobovšek o nadaljevanju postopka pravi: »Novi uslužbenci se zaposlijo le po poznanstvu vodilnega uslužbenca, ne pa po strokovnih merilih, prav tako se po merilih lojalnosti odreja višina plač, kar vodi v nepotizem in kronizem. Institucija s tem preide še zadnji prag korupcije, saj ni znotraj institucije nikogar več, ki bi prijavil korupcijo« (Dobovšek 2002: 49).

3. DEJAVNIKI NEPOTIZMA

3.1 Vpliv preteklosti

Kot sem že omenila, sega nepotizem daleč nazaj. Vendar pa v tem poglavju ne nameravam raziskovati najbolj zgodnjih začetkov nepotizma, temveč se osrediniti na vpliv dveh temeljnih dogodkov v Sloveniji v začetku 90. let. Prvi je bil osamosvojitve države, drugi pa proces tranzicije in z njim prehod v tržno gospodarstvo.

V času Jugoslavije sta bili varnost in stabilnost delovnih mest visoki, vsi so imeli enako in ni bilo velikih družbenih prepadov. Takratni socializem se je odražal v družbeni in ekonomski enakosti, socialni varnosti in zanesljivosti zaposlitve. Prav polna zaposlenost je bila eden glavnih instrumentov zagotavljanja ekonomske in družbene kohezije; pravica do dela je bila namreč del sistema. Vendar pa, kot poudarja Lin, so bile v političnih sistemih, kot je na primer socializem, dobrine omejene in edini način, kako priti do teh dobrin, je bil, da so ljudje 'vstopali skozi zadnja vrata' oziroma z drugimi besedami uporabili zveze in poznanstva, s pomočjo katerih so prišli do posesti, gradbenega dovoljenja in materiala itd. (Merljak 2004). V tem času sicer ni bil problem v številu delovnih mest – teh je bilo dovolj – ampak v pomanjkanju nekaterih drugih dobrin.

Tranzicija je doletela praktično vso Evropo. Slovenija se je med drugim ukvarjala še z oblikovanjem lastne države, kar pomeni, da so se splošnim problemom tranzicije v tržno ekonomijo pridružili še problemi tranzicije v samostojno državo. S prehodom v tržno gospodarstvo so ljudje dobili možnost tekmovanja, in sicer za večjo plačo, boljše delo, kar naj bi povzročilo samoiniciativnost posameznikov in s tem pospešilo gospodarsko rast. Po drugi

strani pa so spremembe, ki jih je prineslo tržno gospodarstvo, vplivale na razvoj korupcije v najširšem smislu, saj je želja posameznikov in celotne družbe po čim večjem dobičku povzročila razpad moralnih in etičnih vrednot (Mandič 1999, Svetlik 1996).

Po podatkih raziskave (Dobovšek 2005: 146) o neformalnih mrežah v Sloveniji, ki je bila izvedena leta 2003–2004, so bile le-te v pred- in poosamosvojitvenem obdobju enako uporabljene, le da so bile včasih bolj centralizirane zaradi enostrankarskega sistema, danes pa so razpršene po več področjih. Anketiranci so mnenja, da je uporaba zvez in poznanstev še navada iz preteklosti, ko se je večino zadev urejalo na ta način. Uporaba zvez in poznanstev ter današnji nepotizem so torej ostanki prejšnjega sistema, le da so bile zveze uporabljane za druge vire. Splošno mnenje je, da so zveze danes bolj pomembne in razširjene na področju človeških virov, zaposlovanja in birokracije.

3.2 Socialna omrežja

Pri iskanju literature in raziskovanju najrazličnejših baz sem ugotovila, da so socialna omrežja dodobra raziskana, medtem ko za nepotizem tega ne bi mogla trditi. Pa vendar sta omenjena pojma med seboj zelo povezana. Omrežja so povsod, v nas samih, v odnosih z ljudmi in v svetu, ki nas obdaja. Po zapletenih zaporedjih medsebojno povezanih omrežij se širijo informacije, znanje, promet, trgovski in drugi stiki. S pomočjo teorije omrežij lahko razumemo, kako je vse povezano z vsem in kaj ta povezanost pomeni v znanosti, gospodarstvu in vsakodnevnem življenju. Teoretski fizik Albert-László Barabási in eden od utemeljiteljev novih pogledov na teorijo omrežij ugotavlja: »Obstaja povezava med katerima koli izmed dveh nevronov v naših možganih, med katerima koli od dveh podjetij na svetu, med katerima koli od dveh kemičnih substanc v našem telesu. Iz tega izjemno zapletenega življenjskega omrežja ni nič izključeno« (Pavšič 2004).

3.2.1 Opredelitev glavnih pojmov

Socialno omrežje je vir zelo različnih in uporabnih informacij, poleg tega je tudi sredstvo za dostop do vplivnih drugih (Campbell et al. 1986: 98). Določeno je kot končno število akterjev oziroma enot ter ene ali več relacij med njimi. Z vsakim na novo nastalim odnosom se torej

poveča socialno omrežje in razširi socialno okolje. Iglíč definira socialno omrežje kot množico enot, ki jih povezujejo socialne vezi (Iglíč 1988: 82). Pri tem je potrebno opozoriti, da enota lahko pomeni posameznika, skupino ljudi, celo organizacijo ali industrijsko panogo, odvisno od tega, ali preučujemo člane omrežja in njihove povezave, večje skupine enot ali pa celotno omrežje. Glede na to da sem na začetku postavila hipotezo, da posameznikovo socialno omrežje vpliva na nepotizem, se bom v tem delu osredinila na egocentrično omrežje, kjer se preučuje posamezne enote (ego) in njihove relacije z akterji.

Socialno omrežje je za posameznika pomembno, saj predstavlja njegovo socialno okolje. S pomočjo vezi, ki jih ima, se namreč vključuje v organizacijske kontekste, zadovoljuje svoje potrebe po intimnosti in sociabilnosti, poleg tega pa mu omogočajo dostop do različnih virov – med drugim tudi do informacij o zaposlitvi (Iglíč 2001: 170). To so socialni viri, ki so po definiciji »socialne vezi z osebami, ki so posredno ali neposredno povezane s posameznikom« (Lin, Ensel, Vaughn 1981: 395). Obstajajo pa tudi osebni viri: bogastvo, status in moč posameznika. Slednji igrajo ključno vlogo pri dostopu do socialnih virov, saj je le-ta odvisen od posameznikovega položaja v socialni strukturi.

Znotraj omrežja razlikujemo med formalnimi in neformalnimi viri. Formalni so dobrine in storitve javnega sektorja, medtem ko so neformalni viri opredeljeni kot odnosi z družino, sorodniki, sosedi, prijatelji, znanci itd. Ti nudijo neformalno oporo, ki je ločena od države. Najpomembnejša sta družina in sorodstvo, saj je to običajno močan in večrazsežen vir podpore. Dolžnosti in obveznosti do sorodnikov so namreč pogoste, povsem razumljive in tolerirane (Novak 2004: 77).

Neformalne mreže običajno označujejo skupine, v katere se povezujejo posamezniki, ki so na določenih položajih v družbi (gospodarstvo, politika), s čimer si pridobivajo različne koristi, komunikacija pa navadno poteka na prijateljskem nivoju. Obstaja razlika med neformalno mrežo in zvezo. Pri slednjem gre le za eno osebo, ki lahko pomaga, medtem ko je pri mrežah na voljo skupina, v kateri ljudje pomagajo drug drugemu. Zveza je tako lahko tudi del neformalne mreže, saj se pojma med seboj ne izključujeta (Dobovšek 2005). Penko na vprašanje, če so združevanja domnevno vplivnih problematična z vidika korupcije, odgovarja: »V bistvu naj bi živeli v demokraciji, v sistemu, kjer so svoboda govora, izražanja in

zduževanja zagotovljene. In vsa ta zduževanja so pač nekaj povsem normalnega v celotnem razvitem svetu. Vedno pa je treba oceniti, zakaj in iz kakšnega razloga se posamezniki, tudi tisti najbolj pomembni, zdužujejo. Če so razlogi takšni, da se s tem zagotavlja nekatere drugačne oziroma vzporedne poti odločanja, potem lahko govorimo o obliki koruptivnega vedenja, v končni fazi, o nekem načinu, ki lahko v skrajni fazi pripelje do korupcije. Če pa gre za zduževanje v smislu pogovorov, v smislu izmenjave mnenj, v smislu delovanja v skupno dobro, potem ni v tem nič narobe« (Repovž 2002). Glede na to da je Slovenija majhna država in da je število teh položajev omejeno, se torej med seboj ljudje poznajo in povezujejo. Problem nastane, ko si začnejo vzajemno izmenjevati usluge, ki niso v skladu z zakonom oziroma etiko.

Ta pojav pa ni značilen le za Slovenijo. V Veliki Britaniji obstaja tako imenovana »old boys network«, ki povezuje tiste, ki so hodili v zasebne in drage šole in so sedaj na visokih položajih. Za Korejo so značilne »univerzitetne mreže«. Kot že samo ime pove, se tu zdužujejo posamezniki, ki so študirali na isti univerzi. V Rusiji pa se na primer povezujejo ljudje, ki so bili na visokih položajih v Komsomolu (Dobovšek 2005: 39). Tovrstne mreže nastanejo iz takšnih ali drugačnih razlogov, skupno jim je to, da gre običajno za zduževanja ljudi, ki so na visokih položajih. Ti ljudje so med seboj tesno povezani in skušajo pomagati drug drugemu pri poslih, zaposlitvi itd. Vse to je sicer zakonito, pojavi pa se vprašanje etičnosti. Tu gre namreč za ljudi, ki imajo moč v družbi, in ko na primer pomagajo prijatelju iz mreže (ali pa prijatelju tega prijatelja oziroma sorodniku) do zaposlitve, izkoriščajo svoj položaj.

3.2.2 Lastnosti omrežij in vpliv na nepotizem

Značilnosti socialnih omrežij povedo marsikaj o socialni opori posameznika. V diplomski nalogi me zanima predvsem učinek, ki ga imajo lastnosti socialnih omrežij na dostop do informacij ali celo zaposlitve. Za ta namen v nadaljevanju ugotavljam, kako velikost, gostota, sestava, homofolija in moč vezi vpliva na kvaliteto in kvantiteto informacij:

1. Velikost

Velikost omrežja nam pove, koliko različnih oseb sestavlja posameznikovo osebno omrežje (Iglič 1988: 84). »Prednost velikih omrežij pred majhnimi je v večji dostopnosti do virov in njihovi raznolikosti.. Imeti večje omrežje pomeni tudi večjo razpršenost potencialne obremenjenosti zaradi pomoči. Večja omrežja so ponavadi tudi manj gosta, bolj raznolika, vsebujejo člane z različnimi kompetencami, zato so torej bogatejši in bolj raznolik potencialni vir pomoči (npr. ob iskanju delovnega mesta)« (Novak 2004: 25).

Pri velikih omrežjih je torej večja verjetnost, da bodo člani dostopnejši za pomoč. Večje število posameznikov v omrežju pomeni tudi več različnih posrednih zvez in poznanstev ter s tem informacij o možnih zaposlitvah. Slednja trditev drži le ob predpostavki, da je večje omrežje manj gosto. Velikost sama po sebi namreč ne vpliva na kakovost podpore.

Raziskava (Novak 2004: 55) o omrežjih socialne opore prebivalcev Slovenije je pokazala, da velikost omrežja sorazmerno narašča s stopnjo izobrazbe. Bolj izobražene osebe se šolajo dlje in v vsakem izobraževalnem obdobju (srednješolskem ali kasneje univerzitetnem) spoznavajo ljudi ter si ustvarjajo in povečujejo mrežo poznanstev.

2. Gostota

Pri merjenju gostote omrežja ugotavljamo, kolikšen delež oseb v določenem omrežju je v medsebojni relaciji oziroma se med seboj pozna. Upoštevamo torej vezi med alterji in ne vezi s samim egom. V gostejših, bolj zaprtih omrežjih se posamezniki med seboj bolj poznajo, nasprotno pa velja za manj gosta omrežja.

Iz tega lahko sklepamo, da

- se z naraščanjem sorodstvenih vezi sorazmerno večja tudi gostota;
- se v manj gostih omrežjih povečuje raznolikost med osebami (Novak 2004: 25).

Pri tem ugotovimo, da so, kar zadeva dostop do informacij oziroma zaposlitve, bolj gosta omrežja primerna zaradi svoje sestave (pretežno sorodniki). Kljub temu pa takšna zaprta omrežja ne spodbujajo k navezovanju drugih, alternativnih virov, posebno če gre za primer tesno povezane družine, kjer drug drugemu nudijo pomoč. Na drugi strani pa se v manj gostih omrežjih osebe ne poznajo med seboj, kar ima za posledico večjo raznolikost med alterji in

razpršenost omrežja. »Nekatere raziskave kažejo, da so bolj raznolika omrežja lahko zelo učinkovita, posebej ob pomembnih življenjskih spremembah, npr. iskanju nove zaposlitve.« (Novak 2004: 25).

3. Sestava

Sestava kot tretja značilnost kaže na delež določenih relacij, s katerimi je posameznik kot ego povezan. Gre za merjenje deleža sorodnikov, prijateljev, sosedov, sodelavcev itd. v omrežju. V raziskavi o socialni opori prebivalcev Slovenije (Novak 2004: 57) je bilo ugotovljeno, da je delež sorodnikov v vseh starostnih razredih skoraj 60-odstoten. Večji delež sorodnikov imajo seveda poročene osebe, saj se s sklenitvijo zakonske zveze poveča za število sorodnikov partnerja/-ice. S tem se poveča omrežje, predvsem na račun sorodstvenih vezi, kar predstavlja prednost pri pridobivanju informacij o zaposlitvi in zaposlivi sami, saj kot pravi Godina (2004): »/.../ medkulturno vemo, da če mora oseba izbrati lojalnost do sorodstvene sheme ali do formalnih pravil, vemo, da mora biti lojalnost do sorodnikov v vseh kulturah nad vsemi pravili, ker je v logiki vseh kultur s sorodstvom obvezna kooperacija. Medkulturna univerzalija je, da čim se sorodstvena pravila znajdejo v konfliktu s formalnimi problemi, sorodstvena pravila zmagajo«.

4. Homofilija

Za preučevanje omrežja je pomembna tudi stopnja homofilije, ki pomeni tendenco po tem, da se v omrežju združujejo podobni ljudje (Iglič 2001: 178). Tu gre za podobnost med alterji in egom. Več je v omrežju alterjev, ki so si podobni z egom, višja je stopnja homofilije. Princip homofilije je pogost, saj se navadno družijo tisti ljudje, ki so si podobni. Lažje se je namreč pogovarjati s tistimi, ki imajo enako izobrazbo, izhajajo iz enakega družbenega okolja, imajo enake hobije ali pa morda verujejo v istega boga. Slaba stran principa homofilije pa je, da segregira družbo. Elita je tako v svojem krogu, delavci v svojem. Iz tega se je razvila družbena neenakost. Posledice tega so, da bodo otroci bogatih zmeraj imeli možnost, da najdejo dobro plačane službe, otroci revnih pa bodo praviloma dobili slaba delovna mesta. Nasproti temu obstaja heterofilija, to je nagnjenost k druženju z drugačnimi. Stopnja heterofilije kaže na raznolikost v omrežju in omogoča večji dostop do raznovrstnih informacij v vsakdanjem svetu. Ta princip obstaja v manjši meri kot homofilija, ker takšno druženje včasih zbuja nelagodje. Vendar se lahko posameznik na ta način prebije iz svojega

socialnega kroga in posledično dobi nove informacije (Merljak 2004). Lin pravi, da »homofilija sili ljudi, da postanejo del neke strukture, v kateri je socialni kapital že definiran. Za heterofilijo pa je potreben napor, ki se sicer izplača« (Merljak 2004).

5. Moč vezi

Granovetter definira moč vezi kot »kombinacijo količine časa, emocionalne intenzivnosti, intimnosti (vzajemna zaupnost) in vzajemnih uslug, ki karakterizirajo vez« (Granovetter v Lin, Ensel, Vaughn 1981: 394). Vezi so lahko šibke ali močne. Indikatorji, ki kažejo na eno ali drugo, so občutek bližine, trajnost stikov, pogostost stikov itd. Najbolj zanesljiv je občutek bližine, saj ni nujno, da nam trajnost stikov, ko merimo relacije med sorodniki, pokaže realno sliko. Zgodi se namreč, da posameznik pozna sorodnike že celo življenje, pa vendar si z njimi ni blizu. Prav tako lahko zavede indikator pogostosti stikov, saj se posameznik z določenimi relacijami srečuje dnevno (s sosedi, sodelavci), ni pa njuno, da so to močne vezi. Verjetno bi bila kombinacija omenjenih indikatorjev najboljše merilo.

Moč vezi je negativno povezana z doseženim statusom, kar pomeni, da šibke vezi bolj pripomorejo pri iskanju zaposlitve. Za iskalce zaposlitve naj bi bilo boljše vzdrževanje šibkih vezi. Boorman pravi, da če posameznik vzdržuje šibke vezi, bo pod določenimi predpostavkami maksimiziral prednosti vezi. Običajno so šibke vezi prisotne pri posameznikih, ki so si s svojimi alterji različni (heterofilija) in kjer se alterji med seboj manj poznajo (manj gosto omrežje) (Lin, Ensel, Vaughn 1981). Torej bo oseba, ki bo imela močne vezi in s tem gosto omrežje, prejela tudi odvečne informacije, saj prihajajo od podobnih avtorjev. Iz tega lahko sklepamo, da šibke vezi lažje povežejo posameznika z novimi, različnimi informacijami, poleg tega pa mu olajšajo dostop do vplivnih drugih (Campbell et al. 1986: 98). »Če iščemo zaposlitev, bodo šibke vezi privedle do sposobnosti večjega dosega informacij in posledično temu večje verjetnosti, da stopimo v kontakt z ljudmi, ki imajo informacije o zaposlitvi in vpliv« (Lin, Ensel, Vaughn 1981: 396).

3.2.3 *Družbena neenakost*

Družbena neenakost je prisotna v vseh družbah – od najpreprostejših do bolj kompleksnih. V vseh namreč obstaja neenaka razporeditev moči in ugleda, v nekaterih tudi premoženja, med

posamezniki in tudi družbenimi skupinami, kar pripelje do družbene neenakosti (Haralambos, Holbron 1999: 29).

Ena izmed hipotez, ki jo v nalogi raziskujem, je, da je socialno omrežje pomemben dejavnik nepotizma. Glede na to da položaj posameznika v družbi vpliva na njegovo socialno omrežje, menim, da je družbena neenakost, vsaj neposredno, tudi eden izmed dejavnikov nepotizma. To tezo argumentiram predvsem z dejstvom, da so ljudje, ki imajo v družbi malo moči, ugleda in premoženja, deležni manjšega obsega in manj "kvalitetnega" socialnega omrežja. Prav zato sem družbena neenakost kot dejavnik uvrstila v poglavje o omrežjih.

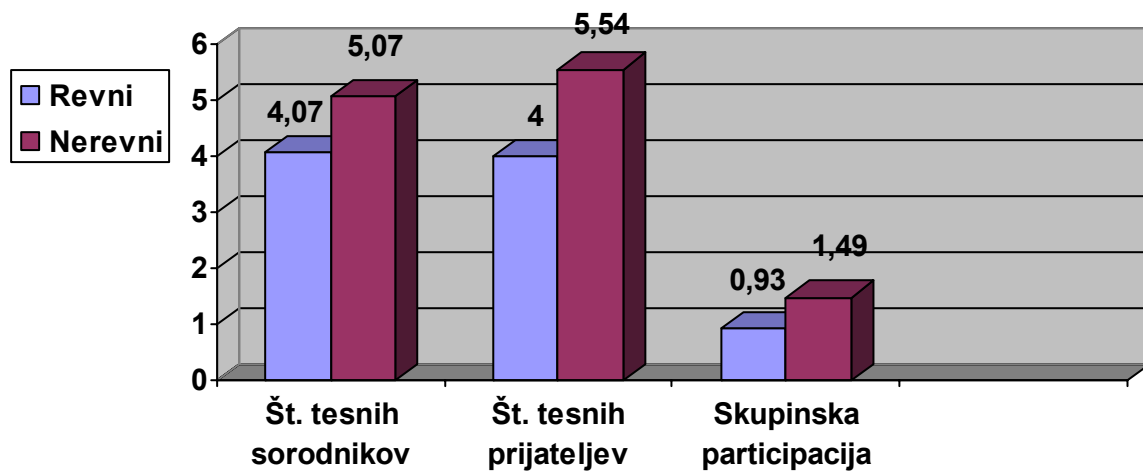
Townsend je bil med prvimi, ki je na revščino gledal z globalnega vidika, vsaj kar se njenih posledic tiče. Po njegovem mnenju je namreč družba tista, ki določa človekove potrebe. Gre za to, da nekdo, ki je 'reven', ni prikrajšan le za materialne dobrine, temveč tudi za družbene. Opozarjal je na dejstvo, da se človek, ki ima malo premoženja, ne sooča le z materialno deprivacijo, kot je na primer deprivacija pri prehrani, oblačilih, bivališču itd. Poleg te občuti družbeno deprivacijo (ali pa ima vsaj omejen dostop), ki pa je pomanjkanje družinskih aktivnosti (izleti, odhodi na počitnice), integriranosti v družbo (obiskovanje prijateljev, organiziranje rojstnodnevnih zabav), participacije v družbenih institucijah, pravic pri zaposlitvi in deprivacija v smislu rekreacije in izobrazbe. To so družbene aktivnosti, ki so v družbi uveljavljene in običajne. Na ta način si posameznik med drugim tudi gradi socialno mrežo, pomanjkanje teh aktivnosti pa se kaže kot socialna izključenost oziroma socialna izolacija (Haralambos, Holborn 1999: 138–141, Novak 2004: 97).

Fischer (1982) ugotavlja, da so socialna omrežja revnih bolj gosta, saj so med posamezniki zelo prisotne močne vezi, so manjša, prevladujejo pa pretežno sorodstvene vezi. Podobno so ugotovili tudi v Sloveniji, kajti »podatki kažejo, da imajo revni manj obsežna podporna socialna omrežja. To pomeni, da se pogosteje kot drugi prebivalci obračajo po podporo k manjšemu številu ljudi oziroma celo vedno k istim ljudem« (Fajfar 2005). Če se na tem mestu navežem na posledice lastnosti omrežij, ki sem jih raziskala v prejšnjem podpoglavju, lahko ugotovim, da se omenjena trditev ujema s teorijo, po kateri bolj gosta omrežja pomenijo sicer bolj ali manj sorodstvene vezi, vendar pa manj raznolike. Slednje velja tudi za v tem primeru prisotne močne vezi. Šibke so namreč tiste, ki privedejo do boljših virov, saj si posameznik na

ta način ustvari omrežje različnih virov. Predvsem pa, kot sem že omenila, je kombinacija šibkih vezi in manj gostega omrežja boljša za iskanje zaposlitve. Torej je verjetno kombinacija gostega omrežja in močnih vezi tudi eden izmed razlogov, da imajo revni slabše možnosti za dostop do informacij o zaposlitvi oziroma sami zaposlitvi. Kot pravi Fischer (1982), so za razvoj velikega in raznolikega omrežja materialni viri nujni. Denar namreč potrebuješ za obiskovanje ljudi, s katerimi imaš vzpostavljene socialne vezi, in nasploh, za druženje z njimi, da se te vezi ohranijo in krepijo, ter seveda za vzpostavljanje novih. Torej je denar predpogoj za kvalitetno in obsežno omrežje. V omrežjih brezposelnih, revnih, skratka ljudi na dnu lestvice, je prisotna še ena lastnost, že prej omenjena homofolija, ki vpliva negativno na iskanje zaposlitve in pridobivanje informacij. »Brezposelni se bolj verjetno povezujejo v lokalna omrežja z ljudmi s podobnim statusom, kar le še otežuje iskanje zaposlitve, prav tako pa znižuje tudi pričakovanja in pripravljenost za prostorsko mobilnost zaradi zaposlitve« (Novak 2004: 99).

Omenjene lastnosti omrežja revnih potrjuje tudi raziskava, o kateri pišeta Auslander in Litwin (1988). Namen raziskave je bil analizirati socialno omrežje revnih in potrditi oziroma ovreči hipotezo, da imajo revni manjše in manj dostopno omrežje. Sodelujoči so bili glede na prihodke razdeljeni v skupini revni/nerevni. Raziskava je temeljila na številu tesnih prijateljev in sorodnikov ter skupinski participaciji. V anketi je sodelovalo 2812 posameznikov. Število tesnih prijateljev in sorodnikov je bilo merjeno s pomočjo 10-stopenjske lestvice, medtem ko so za merjenje skupinske participacije uporabili 5-stopenjsko lestvico.

Graf 3.2.3.1: Analiza socialnega omrežja glede na dohodek



Vir: Auslander, Gail, K.; Litwin, H. (1988): Social networks and the poor: Toward effective policy and practise. *Social Work* 33(3), 234–238

Očitno je, da imajo posamezniki, ki so spadali v kategorijo 'revni', manj tesnih prijateljev in sorodnikov v omrežju. Revni imajo za eno osebo manj tesnih sorodnikov; pri prijateljih se ta razlika še poveča. Poleg tega rezultati kažejo na manjšo skupinsko participacijo pri omenjeni populaciji, torej manj druženja v skupinah s skupnimi prijatelji. Izsledki raziskave so, da imajo revni za svoje probleme, ki so največkrat zelo resni, majhno omrežje, na katero se lahko obrnejo. Torej so revni ne le zaradi manjšega dostopa do materialnih dobrin, pač pa tudi zaradi manjših socialnih omrežij in s tem socialnih opor, ki bi jim omogočali večje družbeno vključevanje in dostop do informacij.

Imamo torej socialno izključenost, zaposlenost, socialne vire, materialne vire. Kje se revščina potem začne? Če izhajam iz mladega človeka, čigar starši so revni, je temu manj dostopno kvalitetno in dolgo izobraževanje, saj ga starši pri tem težje podpirajo. Poleg tega se zaradi manjših dohodkov že pojavlja družbena izključenost. »Pomanjkanje denarja v gospodinjstvu ima lahko za posledico napetost v družini in oteženo ohranjanje socialnih stikov s prijatelji in znanci; povečana socialna izolacija pa zmanjšuje dostop do informacij, ki so pomembne tudi za iskanje nove zaposlitve« (Novak 2004: 98–99). Tako pridemo do problema zaposlitve, in če predpostavljam še naprej, ker ni zaposlitve, se tudi finančno stanje ne izboljša, kar vodi v le še večjo družbeno izključenost in zopet smo pri revščini. Tako je začaran krog sklenjen.

Problem se kaže tudi v tem, da revni zaradi (običajno) slabše izobrazbe, vse hitrejšega tehnološkega razvoja in ukinjanja klasičnega industrijskega dela hitreje izgubijo zaposlitev. Gallie in drugi so raziskovali, ali revščina in socialna izolacija zmanjšujeta možnosti za ponovno zaposlitev. Statistična analiza je pokazala, da »so revni pri iskanju nove zaposlitve potrebovali več časa za ponovno vključitev na trg dela; zbiranje informacij in prijave za zaposlitev so bile posebej problematične za tiste z nizkimi dohodki« (Gallie et al. v Novak 2004: 100). Zaključim lahko torej, da revni službo hitreje izgubijo, poleg tega pa jo tudi težje zopet najdejo.

Neformalna podpora s strani socialnega omrežja lahko očitno služi kot kvalitetno in poceni nadomestilo oziroma alternativa sicer zato namenjenim aktivnostim javnih služb. Zatorej bi bilo potrebno spodbujati družbeno vključenost revnih, saj »vključenost v socialna omrežja povečuje učinkovitost pri iskanju zaposlitve in zmanjšuje socialno izolacijo« (Novak 2004: 99). Družbena neenakost, ki vodi v revščino, potrjuje mojo hipotezo, da socialno omrežje pomembno vpliva na pridobivanje informacij o zaposlitvi, sami zaposlitvi in po moji predpostavki tudi na nepotizem.

3.2.4 Zaposlovanje in omrežja

Socialna omrežja so vsekakor pomemben dejavnik pri pridobivanju zaposlitve, pa naj bo to na način, ki je še v skladu z etiko in moralo, ali pa ko gre že za zaposlovanje, ki je nepotistične narave. V prvem primeru gre za zaposlitev posameznika, ki je po sposobnostih enakovreden drugim kandidatom, ima pa to (veliko) prednost, da nekoga pozna. Lin pravi: »Izkazalo se je, da imajo tisti z dobrimi zvezami veliko prednosti, saj bodo prej izvedeli, kje se odpira novo delovno mesto. In če se bo zanje še zavzel ustrezen človek, bodo imeli večje možnosti za službo. Ne zato, ker si je sicer ne bi zaslužili, ampak zato, ker je še toliko drugih, ki bi si jo prav tako zaslužili. Poleg tega tudi podjetju pri izbiri najboljšega kandidata pomaga, če jim nekdo, ki mu zaupajo, reče: 'tu je nekdo, ki bi ga morda lahko povabili na pogovor'« (Merljak 2004). Zaposlovanje, ki ne temelji le na zvezah in poznanstvih, temveč tudi na sposobnostih in znanju, še ni sporno in nepotistično. Slednje postane, ko se nekoga zaposli le zaradi prijateljskih ali sorodstvenih odnosov in pri tem sposobnosti niso najpomembnejše.

Sicer naj bi bile po teoriji človeškega kapitala za delovno mesto ključne izobrazba in veščine, vendar je pomembna konkurenčna prednost posameznika tudi njegovo omrežje. Lin, Vaugh in Ensel (1981) so ugotovili, da je slednje celo bolj pomembno pri doseganju prve zaposlitve. Preučevali so namreč, kako vplivata spremenljivki 'izobrazba' in 'socio-ekonomski status' socialnega vira, ki ga posameznik uporabi. Izkazalo se je, da ima socio-ekonomski status osebe, na katero se posameznik obrne, večjo moč pri iskanju zaposlitve kot pa izobrazba iskalca. Seveda bo zaposlitev iskalca boljša, tem višji je socio-ekonomski status njegovega vira. Za iskalca zaposlitve niso torej pomembne njegove vezi le zaradi informacij, ki jih pridobi, temveč tudi zaradi informacij, do katerih lahko pride njegov socialni vir v lastnem socialnem omrežju (Žaler 2006).

Kdo je dober kontakt, dobra zveza? Dober kontakt je oseba, ki je v stiku z veliko ljudmi, njegovi viri so raznoliki in razpršeni. Ima veliko omrežje, kar mu omogoči boljši dostop do informacij. Čim višji položaj ima v družbi, več pomembnih ljudi pozna in s tem ima omogočen dostop do vplivnih drugih. Tako so take osebe povezane z drugimi in na ta način se ustvarjajo velike mreže, njihovi člani pa si medsebojno pomagajo. Lastnosti takih ljudi so komunikativnost, dinamičnost, usmerjenost na denar in hiperaktivnost. Njihovo področje je politika ali gospodarstvo. Glede na to da so tudi sami verjetno uporabljali zveze in poznanstva, lahko sklepamo, da jim etika in morala nista blizu (Dobovšek 2005). Taka zveza omogoča posamezniku dostop do informacij in vplivnih drugih ter predstavlja konkurenčno prednost. Dejstvo pa je, da sta pri tkanju socialnega omrežja pomembna recipročnost in ravnotežje, kajti le vzajemna pomoč bo mrežo vzdrževala (Žaler 2006). »Možnost uporabe zvez so različne – od ureditve kakšne stvari, izrečene dobre besede o nekom, nekemu pridobiti službo itd.« (Dobovšek 2005: 145).

3.2.5 Stanje v Sloveniji

Zanimivi so izsledki raziskave (Ule, Miheljak 1995) o slovenski mladini Mladina 93', ki je bila leta 1993 izvedena med srednješolci. Že takrat je na vprašanje *Ali ocenjuješ, da boš imel/-a težave pri iskanju zaposlitve?* 19,6 % anketirancev odgovorilo z 'ne, ker imam zveze

in poznanstva', 37,3 % anketirancev pa je izbralo odgovor 'da, ker nimam zvez in poznanstev'¹ (op.: možna sta bila dva odgovora).

V letu 1999 je Ninamedia (Ninamedia 1999) izvedla raziskavo o korupciji, v kateri je bilo v vzorec zajetih 700 anketirancev. Kar 56,8 % vprašanih v anketi bi bilo pripravljeno dati denar, vredne predmete ipd., če bi sebi ali svoji družini iskali službo.

Tabela 3.2.5.1: Ali bi bili vi pripravljene dati določeno količino denarja, vredne predmete ipd., če bi zase ali za svojo družino ...

	Sem že dal.	Dal bi.	Ne bi dal.	Ne vem.
... reševali zdravstvene težave.	1,7	73,9	18,7	5,7
... iskali službo.	0,6	56,8	30,1	12,6
... urejali težave v šoli.	0,9	46,8	39,9	12,4

* Vsi rezultati so v odstotkih.

Za raziskavo iz leta 2003/2004 (Dobovšek 2005: 153) o neformalnih mrežah je bilo opravljenih okrog 100 globinskih intervjujev, in sicer s predstavniki domačih in mednarodnih podjetij, političnih strank, medijev itd., torej z bolj ali manj vplivnimi osebami v slovenskem prostoru. Izsledki te raziskave prikazujejo pogled iz drugega zornega kota, saj so bili v njej udeleženi ljudje, ki na družbeni lestvici dosega višji položaj in imajo zveze. Raziskava je pokazala, da se nanje ljudje obračajo bodisi zaradi želje po večjem kapitalu bodisi zato, da bi rešili svoje osnovne težave, zaradi katerih bi po normalni poti porabili veliko več časa z manjšim učinkom na koncu. Poslovneži pravijo, da ljudje pridejo do njih zaradi informacij v zvezi s posli, velika večina pa se obrne nanje s prošnjo za zaposlitev (oziroma vsaj za priporočilo) zase ali sorodnike. Na splošno so vprašani mnenja, da v Sloveniji glede zaposlovanja veljata favoritizem in nepotizem. »Danes daleč najbolj uporabljena usluga v Sloveniji je, da starši prosijo za zaposlitev svojih otrok« (Dobovšek 2005: 153).

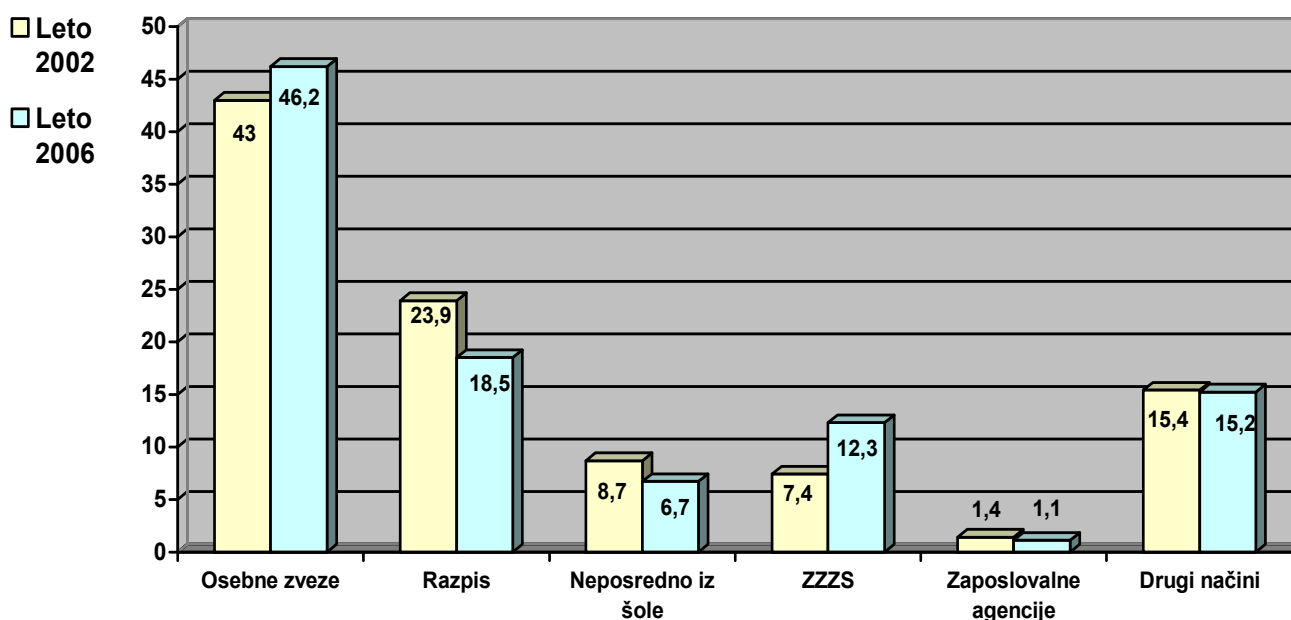
V letu 2002 je bila narejena raziskava (Ferjan 2003: 475) o nekaterih kadrovske dejavnosti v Sloveniji, v kateri je bilo anketiranih 1075 naključno izbranih oseb. Kot je razvidno iz grafa

¹ Pri tem vprašanju jih je 12 % odgovorilo z 'da, ker za moj poklic ni povpraševnja'; 75,9 % z 'da, ker se bodo zaradi krize vsi težje zaposlovali', 25,2 % z 'ne, ker je moj poklic iskan'; 11,1 % z 'ne, ker imam štipendijo, ki mi zagotavlja zaposlitev', 18,7 % pa se jih ni opredelilo.

3.2.5.1, jih je največ, kar 43 % vprašanih, na vprašanje *Kje ste izvedeli za potrebo delodajalca?* odgovorilo, da iz osebnih virov. S pomočjo razpisa v medijih je delo dobilo (glede na osebne vire) le 23 % anketiranih. Delež oseb, ki so za potrebe delodajalca izvedele v šoli, kjer so se izobraževale, oziroma na zavodu za zaposlovanje, pa je komaj okrog 7 %.

V letošnjem letu je bila izvedena raziskava (Mrkaić 2006), pri kateri se je ponovilo vprašanje (prav tako možni odgovori) iz leta 2002; obsegala je odgovore 1098 oseb. Po tej raziskavi je službo po osebnih zvezah ali poznanstvih dobilo kar 46,2 odstotka anketirancev. Torej če odgovore primerjamo s podatki iz leta 2002, lahko ugotovimo, da se je delež pridobivanja zaposlitve na omenjeni način povečal. Razlika sicer ni občutna, vendar bi bilo pričakovati, da se bo glede na to, da gre za rezultate izpred štirih let, stanje popravilo. S prijavo na razpis je prišlo do dela 18,5 % ljudi, kar je nekaj manj, kot kaže raziskava iz leta 2002. Vloga zavoda za zaposlovanje se je nekoliko povečala, saj se je, glede na predhodno raziskavo, slabih 5 % anketirancev več zaposlilo s pomočjo zavoda. Nekoliko manjši odstotek sodelujočih v anketi, in sicer za 2 %, pa je zaposlitev dobilo neposredno iz šole.

Graf 3.2.5.1: Kje ste izvedeli za potrebo delodajalca? (primerjava med letom 2002 in 2006)



Vir: Leto 2002: Ferjan, M. (2003): Vplivni dejavniki napredovanj zaposlenih v Sloveniji, *Organizacija* 36(7), 475.
 Vir: Leto 2006: Mrkaić, M. (2006): *Plemenska skupnost Slovenije*. Finance, 14.4.2006

Glede na rezultate raziskave trg delovne sile v Sloveniji praktično ne deluje, saj se jih očitno kar polovica zaposli po zvezah in poznanstvih. Mrkaić (2006) komentira: »Problematično je predvsem zaradi tega, ker zaposlovanje po osebnih povezavah ne vodi do učinkovite izrabe talentov, saj se tisti, katerih starši in sorodniki imajo boljše povezave, lažje zaposlijo, ne glede na svojo resnično tržno vrednost in sposobnost«. Problem je torej v tem, da se ne zaposli najboljšega, ampak tistega, ki pozna nekoga. Še bolj zaskrbljujoče pa je dejstvo, da se od leta 2002 stanje ni kaj dosti spremenilo. Čeprav se je po podatkih vloga zavoda sicer nekoliko povečala, še vedno polovica vseh rekrutiranj poteka po osebnih povezavah.

3.3 Majhnost države

Danes višja državna tožilka Barbara Brezigar pravi, da se moramo zavedati posebnosti naše države. Kot trdi: »Slovenija je majhna država, in če govorimo na primer o nepotizmu in klientelizmu, se moramo zavedati, da je sorodstvenih vezi v državi zelo veliko in se jim pravzaprav zelo težko izogneš« (Brezigar 2002). V prejšnjem poglavju sem ugotovila, da je sistem zaposlovanja po zvezah in poznanstvih (in tudi nepotizem) v Sloveniji še kako razširjen. Predpostavljam, da je eden izmed razlogov za to tudi v tem, da je Slovenija relativno majhna država. Ni pa nujno, da to velja za vse države, ki so enake velikosti ali manjše. Poudarjam, da je to po mojem mnenju le eden izmed dejavnikov, ki vplivajo na zaposlovanje po zvezah in poznanstvih in nepotizem.

Zaradi omenjene majhnosti je pretok informacij večji. Dogodki, ki se zgodijo na katerem koli koncu Slovenije, se kmalu razširijo in (odvisno od vrste informacij) dosežejo pozitiven ali negativen učinek. Transparentnost v tem smislu je zagotovo prednost majhnosti, saj je javnost tako tudi seznanjena z aferami, ki zadevajo korupcijo in nepotizem. Zavedanje ljudi, da se to dogaja, pa je začetek boja proti korupciji. Znotraj majhnih držav je tudi moč socialnega kapitala večja, s čimer je tu mišljeno omrežje zaupanja in vrednota vzajemnosti (Armstrong et al. 2000: 289). Vendar po drugi strani ne gre zanemariti dejstva, da se zaradi majhnosti prav tako skoraj vsi poznamo med sabo. Število visokih položajev je v Sloveniji omejeno. To pa pomeni, da se ljudje, ki zasedajo te položaje, med seboj poznajo. Poleg tega, ko enkrat pridejo do teh mest, nato le krožijo na tej stopnji. Vemo tudi, da so povezave med ekonomijo, politiko in različnimi vejami oblasti zelo močne. Skoraj nemogoče je, da bi bilo gospodarstvo

neodvisno od politike oziroma da bi stroka delovala neodvisno od političnih odločitev (Repovž 2002). To predstavlja oviro na makroravni, saj gospodarstvu onemogoča optimalen razvoj in strokovnjakom neodvisnost pri njihovem raziskovanju in ukrepanju. Majhnost se kot problem odraža tudi na mikroravni. V malem okolju je eden izmed dejavnikov, ki povečuje možnost vplivanja na odločanje in s tem nastanek korupcije, strah pred zamero (Kranjc 2000: 302). Kot sem že omenila zgoraj, velja v manjših sistemih pravilo vzajemnosti. Zaradi relativno majhnega števila ljudi, ki živi v Sloveniji, skoraj vsakdo pozna vsakogar in kaj hitro pride do nasprotnega položaja, ko oseba, ki je posredovala službo sorodniku, sedaj potrebuje protiuslugo za – na primer – svojega prijatelja.

Kot pravi Godina (2004), »sorodstvo v sistemih, ki so majhni, kot je naš, onemogoča funkcioniranje formalnih pravil. To je tisto, zaradi česar je po mojem celotna družba "protoplemenska organizacija", se pravi nekaj takega kot pleme. Antropologi vemo, da v plemenih sorodstvena struktura pokrije celotno mrežo odnosov, ki se potem regulirajo s to sorodstveno strukturo. V majhnih družbah, kjer so vsi ljudje ali prijatelji ali sorodniki ali znanci, torej neformalne vezi praktično pokrijejo vse odnose, nastopi problem, kako uravnavati odnose mimo sorodstvenih vezi«.

Antropološki vidik je torej, da to ni mogoče, saj v majhnih družbah, pa čeprav modernih, sorodstveni odnosi in vezi igrajo odločilno vlogo pri socialnih regulacijah. Sorodnik je namreč oseba, do katere velja obligacija pomoči in kjer formalna pravila odpovejo. Več sorodnikov imajo v svojem omrežju poročene osebe, saj so s sklenitvijo zakonske zveze dobile še sorodnike po strani partnerja. To povečanje sorodstvenih vezi pa je v majhnih družbah še bolj občutno (Novak 2004: 57) – za razliko od večjih modernih sistemov, kjer sorodstvena mreža pokriva le del celotnega sistema. Ta prednost dopušča, da sistem le ni v celoti odvisen od tega, s kom si v sorodu, in da formalna pravila, ki obstajajo v družbi, vsaj na neki način oziroma delno obvladajo delovanje sorodstva. Za to pa je potrebna dovolj velika družba.

V letu 2005 je podjetje Aragon izvedlo raziskavo 'Stališča o korupciji' (2005). Med drugim so naključno izbranim anketirancem po telefonu zastavili vprašanje *Ali je po vaših izkušnjah sodeč več korupcije v okoljih, kjer se ljudje poznajo med seboj ali kjer se ne poznajo?*

Rezultati so pokazali, da se 51,9 % sodelujočih strinja, da korupcija v večjem obsegu prevladuje v okoljih, kjer se ljudje poznajo. Da je korupcije več v okoljih, kjer se ljudje ne poznajo in prevladujejo neosebni odnosi, je odgovorilo 37,5 % vprašanih. Odgovor 'ne vem' je izbralo 10,5 % anketirancev.

4. ZAKONODAJA

Na področju nepotizma in zaposlovanja po zvezah in poznanstvih v Sloveniji ni obstoječe zakonodaje. Torej osebe, ki uporabljajo prej omenjene načine zaposlovanja, s tem ne kršijo nobenega zakona. Kaj pa obratno? Penko na vprašanje, če je nekdo skorumpiran, čeprav ni kršil zakona, odgovarja: »Tako je – ker vsa področja našega življenja in delovanja niso zakonsko urejena in tudi ne morejo biti. Nujno pa je, da tudi ravnanja, kot so klientelizem, nepotizem, »state capture«, kršenje etičnih in moralnih načel, štejemo kot korupcijo. Seveda pa opozarjam, da brez koruptivnega namena ne moremo govoriti o korupciji« (Repovž 2002). Problem se pojavi, ko se ljudje samo zato, ker to ni zakonsko prepovedano, ne zavedajo koruptivnosti.

V ZDA so sprejeli antinepotistična pravila, s katerimi poskušajo omejiti regulacijo s strani sorodstvenih odnosov in vezi. Nanaša se le na sorodstvene odnose in s tem izključuje primere nepotizma, kjer so prisotni izvenzakonski ali prijateljski odnosi. Pravila naj bi bila napisana tako, da bi preprečila zaposlovanje, ki temelji bolj na sorodstvenem razmerju kot pa na sposobnostih posameznika, saj v osnovi služijo temu namenu. Tako, pravita Steiner in Steinberg (1994: 255), naj bi bila antinepotistična politika osredinjena na prepoved vpliva na zaposlitev, promocijo, plačo ali položaj in na prepoved zaposlovanja sorodnikov tako, da eden nadzoruje drugega. Po drugih merilih (Wong, Kleiner 1994: 11) naj bi antinepotistično pravilo pomenilo popolno prepoved zaposlovanja sorodnikov v podjetju in tudi poslovalnicah v drugem kraju. Ponekod so to omejili s prepovedjo zaposlovanja sorodnikov v podjetju na isti lokaciji. Najmanj strogo pa je pravilo, ki prepoveduje zaposliti sorodnika v istem oddelku oziroma skupini.

Pri tem opredeljevanju antinepotističnih pravil se zelo hitro pojavi problem diskriminacije po spolu in zakonskem statusu. Pri prvem obstaja nevarnost, da je pomembno le, ali si poročen,

ne pa, s kom od zaposlenih v podjetju si poročen (Steiner, Steinberg 1994: 258). Spolna diskriminacija pa se lahko pojavi ob zaposlovanju zakoncev, saj so ženske na trgu delovne sile običajno v slabšem položaju.

Antinepotistična politika, kot jo imajo v ZDA, bi bila v Sloveniji verjetno neučinkovita. Kot sem že omenila, je Slovenija majhna država, kjer se malodane vsi poznamo med seboj. To je še bolj izrazito v majhnih krajih oziroma nerazvitih regijah, kjer možnosti za delo ni veliko. Z uvedbo zakona, ki bi prepovedoval zaposlitev sorodnikov, bi v regiji, ki ima le nekaj podjetij, povzročili še večjo brezposelnost in nerazvitost.

Pri nas zakona, ki bi prepovedoval nepotizem, ni. V letošnjem letu je bil sprejet dopolnjen Zakon o javnih uslužbencih (2006), ki v 7. členu govori o načelu enakopravne dostopnosti:

- *Zaposlovanje javnih uslužbencev se izvaja tako, da je zagotovljena enakopravna dostopnost delovnih mest za vse zainteresirane kandidate pod enakimi pogoji, in tako, da je zagotovljena izbira kandidata, ki je najbolj strokovno usposobljen za opravljanje nalog na delovnem mestu.*

Ta člen sicer dobesedno ne prepoveduje zaposlovanja sorodnikov, vendar pa zahteva, da se ob enakopravni dostopnosti izbere najsposobnejšega kandidata. Torej se teoretično lahko v primeru zaposlitve sorodnika, prijatelja, izvenzakonskega partnerja, ki glede na ostale kandidate ni najbolj strokovno usposobljen, z drugimi besedami – primeru nepotizma –, sklicuje na omenjeni člen. Glede na to da je delodajalec javnih uslužbencev država ali lokalna skupnost in da javni uslužbenec dela v javnem sektorju, je po mojem mnenju ta dopolnitev zakona še posebej primerna. Kljub temu pa, če bi nekdo zaposlil nekoga zaradi poznanstva oziroma sorodstvenega odnosa, bi bilo težko dokazati manj primerno strokovno usposobljenost, zaposlovanja po poznanstvih oziroma sorodstvenih vezeh pa člen tako ali tako ne prepoveduje. Po mojem mnenju je tu vprašanje dejanske učinkovitosti omenjenega člena.

Poleg tega so na Ministrstvu za javno upravo (2007) pripravili Etični kodeks Vlade Republike Slovenije, ki je namenjen članom vlade. Med drugim je zapisano:

- *V skladu z zakonom bom zavračal zaradi funkcije ponujene usluge, privilegije in darila zase, za svoje družinske člane, sorodstvo ali kogar koli drugega.*
- *S svojim ravnanjem bom pomagal preprečevati in odkrivati nepravilnosti in nezakonnosti, vključno s korupcijo in klientelizmom.*

Dejstvo je, da je evropski poslanec Miha Brejc v svojem kabinetu zaposlil svojo hčer in hkrati ženo Gregorja Viranta, ministra za javno upravo in avtorja Etičnega kodeksa. Res je, da je Brejc evropski poslanec in da zanj omenjeni kodeks ne velja, toda očitno je, da ta primer ni v skladu z etičnimi standardi. Kljub temu da Virant od članov vlade zahteva zavezo h kodeksu, Brejčev primer komentira: »Če pa me že sprašujete, ali je njegovo ravnanje skladno z etičnimi standardi, kakršne postavlja kodeks za ministre, je moj odgovor pozitiven« (Mladina 2004). Komu je potem ta kodeks namenjen in zakaj je tu, če se očitno niti avtorju kodeksa omenjeni primer ne zdi etično sporen?

Vprašanje je torej, čemu kodeksi, če se jih v konkretnem položaju tolmači na nerazumljiv način? Kot sem že omenila v tem poglavju, bi bil zakon na to temo v Sloveniji bolj ali manj neučinkovit. Potrebno bi bilo urediti etične kodekse, ki bi veljali za vse delodajalce in s katerimi bi opozarjali ljudi na spornost in nemoralnost. Težko pa je najti nekoga, ki bi bil v konkretnem položaju nevtralen in sposoben objektivne presoje, kaj je in kaj ni moralno.

5. VPLIV NEPOTIZMA

V prejšnjem poglavju sem se ukvarjala z dejavniki nepotizma. Največ pozornosti sem namenila socialnim mrežam, za katere menim, da so glavni predpogoj za nepotizem, saj, kot sem lahko ugotovila na koncu, tisti z dobro zgrajeno mrežo zvez in poznanstev lažje pridejo do informacij in pridobijo boljša delovna mesta. Do dejanskega nepotizma potem manjka le še to, da je oseba, ki se jo zaposli, manj sposobna kot ostali v izbirnem postopku, ki pa niso imeli nikakršnih referenc.

V nadaljevanju bom skušala preučiti drugo stran nepotizma. Osredinila se bom namreč na vplive oziroma učinke nepotizma. Zanimale me bodo zveze med nepotizmom na eni strani in posameznikom, podjetjem (oziroma gospodarstvom) ter državo na drugi.

5.1 Nepotizem in posamezniki

»Zdi se mi, da gre za veliko mero hinavščine, kar se tiče dojemanja nepotizma. Ljudje ga javno obsojajo, vendar pa ga zasebno, tako kot mu želijo uiti, po drugi strani pravzaprav prakticirajo«

(Bellow 2003)

Nepotizem je pojem, ki je z vidika dojemanja videti paradoksalen. Vsi poznamo zgodbo o tem, kako je nekdo dobil službo zato, ker ga je direktorju podjetja priporočil njegov sorodnik ali prijatelj, ki je v družbi na relativno visokem položaju. Dejstvo je, da načeloma vsi to počnemo, sicer gre tu za manjše, vsakdanje stvari, pa vendar se vsi v položajih, ko iščemo službo (potrebujemo zdravnika ...), obrnemo na svojo mrežo vez in poznanstev, pa se tega niti ne zavedamo. To si podzavestno dovolimo in tu ni nikakršnih znakov netoleriranja oziroma negativnih reakcij. Ko pa nekdo, ki je javno znan, na primer visok funkcionar, zaposli nekoga z istim priimkom, pa to preide, po našem mnenju, v sfero netoleriranja.

Tako me v tem poglavju zanima, zakaj toleriramo nepotizem na osebni, nižji ravni, ki se ga po mojem mnenju do določene mere niti ne zavedamo, in ga ne toleriramo v primeru, ko ga stori oseba, ki je na višjem položaju na družbeni lestvici? In kakšne so posledice za posameznika?

5.1.1 Vpliv biologije in kulture

Najprej se bom osredinila na vprašanje, ali se nepotizma zavedamo. V tem kontekstu me zanima vpliv biologije in kulture na nepotistično vedenje, saj je nepotizem v bistvu konstrukt biologije in kulture. Ni le človeški produkt, temveč temelj, na katerem gradijo človeške in tudi živalske skupnosti.

Že uvodoma sem omenila obstoj nepotizma v živalskem svetu. Nepotizem je prisoten pri mravljah, kitih, delfinih, šimpanzih in tudi pri slonih. Ko je namreč mladi slonček rojen, ga poleg mame neguje še celotno žensko sorodstvo, od stare mame in tet do sestričen. Vse sodelujejo pri negi in skrbi za mladiča. Vloga nepotizma je v tem primeru medsebojna

sorodstvena pomoč, posledica pa, da imajo lahko zaradi sodelovanja in pomoči v skupini več potomcev, saj imajo tako na voljo več časa za počitek in hranjenje namesto na primer branjenje teritorija (Bellow 2003). Sociobiologi pravijo, da naj bi naša genetska zasnova vplivala na to, ali in koliko pomoči smo pripravljeni nuditi drugim. Poleg tega naj bi imele skupine, ki so bolj nagnjene k altruističnemu obnašanju, več možnosti za preživetje potomcev, saj je tu prisotna večja delitev dobrin (Nastran Ule 2000: 253).

Nepotizem je v svoji osnovi altruistično dejanje, ki naj bi bilo določeno z genetskimi dejavniki. Dawkins (1976) postavlja v ospredje biološkega altruizma gen in ne organizem. Po njegovem mnenju se lastnost gena, da teži k lastni reprodukciji, manifestira v altruističnem vedenju organizmov. Naravna selekcija – za razliko od evolucijske teorije, po kateri deluje na ravni organizmov – po Dawkinsovih trditvah deluje na mnogo manjših enotah, genih. V osnovi gre torej za preživetje in obstoj genov, ki se kaže v neprestani želji po reprodukciji (Dawkins 1976).

S sociobiološkega vidika je torej motiv za altruistično vedenje reprodukcija lastnih genov. Iz psihološkega zornega kota pa so motivi različni: moralna odgovornost, sočutje, vzajemnost v dajanju, zviševanje lastne vrednosti, priznanje pri drugih ljudeh itd. (Nastran Ule 2000: 240). Nepotističnemu vedenju najbolj ustrezata moralna odgovornost in vzajemnost v dajanju. Zaradi slednjega pri nepotizmu več ali manj govorimo o recipročnem altruizmu, ki je definiran kot »blagodejno vedenje do drugih, pri katerem obstaja pričakovanje, da se bo usluga v enaki ali pa večji vrednosti vrnila nazaj« (Bellow 2003: 58). Gre torej za vplivanje na vedenje nekoga drugega s tem, ko ga obravnavamo na ustrežljiv način.

Nepotizem pa pri ljudeh ni tako enostaven, fiksni ali statični kot pri živalih. Živali namreč s pomočjo vonja oziroma z drugimi čutili prepoznavajo svoje sorodnike. »Ostrejše kot je čutilo, bolj natančno lahko žival presodi, koliko altruizma kaže dodeliti soživali, pač glede na sorodstveno bližino. Človek je to neposredno moč prepoznavanja na poti evolucije izgubil, nadomestila jo je kultura« (Štern 1993: 257). Dejstvo, da nepotizem pri ljudeh ne deluje le na ravni biologije, temveč tudi kulture, pa pomeni, da imajo ljudje sposobnost altruističnega vedenja razširiti na odnose, kjer niso prisotne le sorodstvene vezi (Bellow 2003: 53).

Ralph Linton pravi, da je kultura »način življenja njenih članov; zbirka idej in navad, ki se jih učijo, so jim skupna in jih prenašajo iz generacije na generacijo« (Haralambos, Holborn 1999: 11). Potrebno je vedeti, da se s pomočjo nepotizma ohranja tudi kultura. »Gre namreč za prenos lastnin, znanj in avtoritete iz ene generacije v drugo. Brez te vezi in prenosa bi bilo človeštvo pogubljeno« (Bellow 2003: 12).

Včasih je bilo to še bolj očitno, saj se je impliciralo ne le v celotni družbi, temveč osnovni celici družbe, to je družini. V 19. stoletju so si starši malodane lastili svoje otroke in samovoljno upravljali njihovo življenje. Kje bodo sinovi in hčere živeli, kaj bodo počeli in s kom se lahko poročijo, je bila predvsem domena staršev. Sploh je bila pomembna poroka, ki običajno – vsaj primarno – ni temeljila na čustvih, ampak na navezovanju novih (dobrih) vezi oziroma ohranjanju dobrega imena. To danes ni več tako, zato sedanjemu obdobju pravimo novi nepotizem. Za razliko od starega je sedaj poroka bolj stvar otrok kot staršev, prav tako možnost presoje in odločitve, kaj bi v življenju počeli. Otroci se namreč sami odločijo, ali bodo posnemali starše in bodo v istem oziroma podobnem poklicu ali ne (Bellow 2003: 14–75).

Družinski priimek je lahko velika boniteta pri uveljavljanju na trgu delovne sile (pa tudi drugod), ki se je marsikdo ne zaveda. Adam Bellow, avtor knjige *In praise of nepotism* je sin novelista in Nobelovega nagrajenca Saula Bellowa. O 'dedovanju' in uveljavljanju svojega priimka pravi: »Čeprav ni imel moj oče nič pri moji zaposlitvi, so se moji delodajalci zavedali povezave in nedvomno predvidevali, da ne le, da sem "iz pravega testa" za delovno mesto urednika zaradi svojega izvora, ampak da mi bosta moj priimek in družbeno ozadje koristila pri moji službi. Torej čeprav v svojem primeru ne bi mogel o nepotizmu govoriti v konvencionalnem smislu, sem kljub temu glede na ostale imel določene prednosti na začetku kariere« (Bellow 2003: 23). Prav tako poznamo mnogo primerov iz televizijske in glasbene industrije, kjer so potomci slavnih šli po stopinjah staršev in tako nasledili določene ugodnosti, ki izhajajo iz moči in ugleda staršev. Njihovo poreklo jim je namreč že na samem začetku kariere prineslo dobro reklamo in, če že ne odprlo, pa vsaj pripeljalo do marsikaterih vrat (Bellow 2003: 8–9). Tudi po raziskavah Millsa, ki predvsem zagovarja teorijo elit, in drugih britanskih avtorjev naj bi ljudje, ki so na elitnih položajih, praviloma izhajali iz privilegiranih okolij (Haralambos, Holborn 1999: 529). Tu bi omenila še zaposlovanje svojih

otrok v družinskih podjetjih kot neke vrste nezavedni nepotizem, saj se staršem zdi verjetno edino logično prenesti svoje znanje in kapital na svoje potomce. »Danes torej ne govorimo več o nepotizmu v klasičnem smislu, temveč o nepotizmu kot uveljavljanju družinskega priimka, zvez in poznanstev ter bogastva. Metoda je morda drugačna, toda rezultat je enak« (Bellow 2003: 15).

Sklepam lahko, da je očitno vzvod nepotističnega vedenja altruizem, ki je gensko pogojen in teži k ohranjanju družbene skupine. Po mojem mnenju se ljudje ne zavedajo dejstva, da je nepotizem neizogiben in da mu je težko uiti, saj je del kulture, ljudje pa kulturo jemljejo kot samoumevno. Poleg tega znan družinski priimek mnogokrat odpre vrata njegovemu nosilcu, sploh v naši državi, ki je relativno majhna. Lep primer tovrstnega nepotizma in hkrati nezavedanja le-tega najdemo pri Američanih. Njihov trenutni predsednik države ni le sin bivšega predsednika, temveč tudi vnuk senatorja in brat guvernerja. Verjetno se tega dejstva marsikateri Američan ni zavedal, saj ne gre za običajno obliko nepotizma (npr. zaposlovanje) (Sailer 2003/2004: 149). Kako pa je pri nas? Na vprašanje, ali se ljudje zavedajo, kdaj vstopajo v korupcijsko dejanje, Penko odgovarja: »Stvar je seveda subjektivna. Nekateri se zavedo, da so v sferi koruptivnega že takrat, ko recimo kupijo vrečko kave in jo dajo nekemu zato, da bi jih obravnaval drugače kot vse ostale, jih vzel preko vrste pri nekem uradniškem okencu. Drugim pa se zdi to samoumevno in ne vidijo v tem nič napačnega« (Repovž 2002).

Očitno se kaj hitro lahko zgodi, da pride do položaja, ko lahko govorimo o nepotizmu, pa na to niti ne pomislimo. Menim, da se zaradi zgoraj omenjenih dejstev, ki temeljijo na biološki in kulturni osnovi, do določene mere osebnih nepotističnih dejanj (sploh tistih, ki niso najbolj običajna) niti ne zavedamo.

5.1.2 Toleranca do nepotističnih dejanj

»Moč teži h korupciji in absolutna moč teži k absolutni korupciji«

(Lord Acton v Gergen, Gergen 1986: 267)

Vladajoča skupina v družbi, ki sestoji iz politične in ekonomske elite, se od ostale večine razlikuje po tem, da ima večjo moč. Mann definira moč kot »zmožnost zasledovanja in

doseganja ciljev z obvladovanjem okolja« (Haralambos, Holborn 1999: 552). Ljudje, ki so v Sloveniji na visokih položajih, imajo torej oblast oziroma avtoriteto, ki je »sprejeta kot legitimna, to je pravilna in upravičena, in jo zato na tej podlagi ubogamo« (Haralambos, Holborn 1999: 509). Moč posameznika je pogojena z vsakokratnimi medosebnimi odnosi – odvisna je namreč od veljave teh odnosov v kontekstu večje socialne strukture.

French in Raven razlikujeta pet tipov moči, in sicer moč nagrajevanja, moč kaznovanja, legitimno moč, strokovno (informacijsko) moč ter referenčno (identifikacijsko) moč (French, Raven v Nastran Ule 2000: 306–308). Načeloma je za vzpostavljanje vseh vrst moči pomembna stopnja legitimnosti, kar pomeni, da mora biti moč utemeljena s sistemom norm, vrednot in ideologije družbe. Norme, ki lahko obstajajo na formalni in neformalni ravni, v družbi določajo, kakšno vedenje je sprejemljivo in primerno v določenem položaju. Medtem ko so vrednote bolj splošne, gre tu za prepričanje, da je nekaj dobro oziroma zaželeno (Haralambos, Holborn 1999: 13–14). Kot utemeljitev svoje hipoteze bi tu izpostavila legitimno moč. Ta se velikokrat izraža v položaju v formalnih, hierarhičnih institucijah. Osebe, ki imajo tovrstno moč, imajo normativno pravico, da vplivajo na tiste, ki te moči nimajo (Nastran Ule 2000: 306–308). Če malce obrnem in povzamem, predstavlja manjšina, ki ima moč, za večino, ki moči nima, neko normo oziroma vrednoto.

Kaj pomeni večja moč? Rose - Ackerman korupcijo na splošno deli na »*low-level corruption*«, ki se dogaja na nižjih upravnih in storitvenih nivojih sistema in s katero imajo opravka tisti z manj moči v družbi, ter »*high-level corruption*«, ki zajema visoke nivoje sistema, prakticirajo pa jo ljudje, ki imajo več moči (Rose - Ackerman 1999). Ravno slednja »je umeščena v komplicirane socialne mreže in je za javno mnenje za slehernika dostopna – če je razkrita – le kot medijska predstava, ki pa posameznika kljub temu veliko bolj kot drobna, vsakdanja korupcija, ki se je pogosto niti ne zaveda, spravlja v občutek nemoči in prikrajšanosti« (Mihelj 2003). Poleg tega lahko oseba, ki ima večjo količino moči, v družbi močnejše vpliva na rezultate delovanja osebe z manj moči (Nastran Ule 2000: 311). Če se na tem mestu navežem na nepotizem, ugotovim, da je le-ta stvar moči. Če bo na primer za nekoga interveniral predsednik uprave v nekem podjetju, bo ta z večjo verjetnostjo dobil službo, kot pa če bi zanj dobro besedo rekel zaposleni v istem podjetju, vendar na veliko nižjem položaju.

Kipnis razlaga petstopenjski proces korupcijske moči (Kipnis v Gergen, Gergen 1986: 267):

1. Dostop do sredstev moči poveča verjetnost, da bo moč uporabljena.
2. Bolj ko se uporablja moč, raje nosilec moči verjame, da kontrolira dejanja podrejene osebe.
3. Kolikor bolj si nosilci moči lastijo zasluge za dejanja podrejenih, toliko manj vredni se jim zdijo podrejeni.
4. Z znižanjem veljave podrejene osebe se večja socialna distanca med podrejenim in nosilcem moči.
5. Dostopnost in uporaba moči lahko poveča samozaupanje močnih.

V končni fazi torej pridemo do povečanega samozaupanja, kar sicer samo po sebi ni nekaj slabega. Kljub temu pa obstaja nevarnost, da pride do izrabe moči, saj pretirano samospoštovanje lahko privede do položaja, ko je posameznik prepričan, da zanj običajni moralni standardi ne držijo (Nastran Ule 2000: 326).

Če povzamem, ima določena skupina v družbi moč, ki jo lahko tudi izrabi. Ljudje, ki so na visokih ekonomsko-političnih položajih, imajo legitimno moč; za ljudi, ki te moči nimajo, predstavljajo normo oziroma vzor, ki se mu zaupa. Pri političnem zaupanju gre za »zaupanje državljanov, da bo človek na oblasti znal ohraniti in okrepiti njihovo državno skupnost, skupno blaginjo in narodno kulturo tudi za ceno prijateljstev, tudi na račun rodbinskih vezi in predvsem brez osebnega okoriščanja« (Ocvirk 2004). Zaupanje torej temelji na prepričanju, da ljudje, ki so na višjem položaju na družbeni lestvici in imajo moč, tega ne izrabljajo. Če oziroma ko pride do izrabe moči, torej ko lahko govorimo o nepotizmu (ali kakršni koli drugi obliki korupcije), pa to pomeni, da so ljudje, ki naj bi predstavljali normo za sprejemljivo in primerno vedenje, na ta način izrabili zaupanje pri ostali večini. »Ker korupcija kot privilegiran dostop do moči ali (nasprotno) dostop do privilegijev s pomočjo osvojene strukturne moči povzroča občutek zapostavljenosti in nemoči tistih, ki v igri ne participirajo ali so zaradi nje obremenjeni, pride do temeljnega nezaupanja – ne samo v akterje, ampak tudi v sistem, strukturo, zaradi česar to nezaupanje omeji domet same demokracije« (Mihelj, 2003). To je po mojem mnenju proces, ki se izkazuje v netoleriranju koruptivnih dejanj ljudi, ki imajo moč in so na višjem položaju, s strani večine, ki te moči nima.

Dejstvo je, da tisti, ki ima več moči, lahko stori tudi večjo "uslugo". Posledice v tem primeru so vidne. Prvič gre za večjo ali bolj obsežno stvar, drugič pa so tovrstne afere medijsko podprte. Za "mali nepotizem", ki ga izvajamo vsi ljudje, pa je značilno, da je manjši po obsegu in manj viden. Vsak misli, da se, če spravi v podjetje svojega sorodnika, to ne bo nikjer poznalo, dejstvo pa je, da se pozna na celotnem sistemu. Gre namreč za to, da sistem zaposlovanja (javnih naročil, prehitevanja vrste pri zdravniku ...) deluje po principu nepotizma in za to ni odgovorna le močna manjšina.

Posledice netoleriranja nepotizma, ki ga storijo ljudje, ki imajo večjo količino moči in so na višjih položajih na družbeni lestvici, vodijo lahko po mojem mnenju v dve smeri:

1) Apatičnost

Če smo rekli, da ima razpolaganje z močjo za posledico večje samozaupanje, pa na drugi strani podvrženost moči in njena odsotnost vodi ljudi v zniževanje pozitivne samopodobe, samozaupanja in apatijo. Toliko bolj velja to bodisi za ljudi, ki imajo malo moči v družbi, bodisi za mlade, ki se šele seznanjajo s trgom delovne sile.

Prav teorija naučene nemoči razlaga negativne psihične posledice brezposelnosti na mlade. Teorija govori o tem, da zaradi dolgotrajne nezmožnosti nadzora nad pomembnimi dogodki pride do posplošenega prepričanja, da se dejavnosti ne da nadzirati. Posledica je manjša motivacija za reševanje problemov, hkrati pa se poveča anksioznost zaradi nenadzorovanih položajev. Zaposlitev je pomembna prelomnica v življenju in nezmožnost najti službo naredi ljudi nemočne. Mladi so na to sploh občutljivejši, saj šele vstopajo na trg delovne sile. To pa povzroči pri tej družbeni skupini apatičnost, saj padejo pod vpliv naučene nemoči. Brezposelni mlad človek ni torej le v slabšem socialno-ekonomskem položaju, ampak so posledice vidne tudi pri samopodobi človeka (Ule et al. 2000: 49). Mladega izobraženega človeka, ki vstopi na trg delovne sile, povpraševanje po njegovem profilu pa je manjše od ponudbe, poleg tega pa nima nikakršnih zvez in poznanstev, a je prepričan, da so pomembna, se lotita apatija in nemoč, ki vodi v prepričanje, da je nemogoče, da bi dobil svoji izobrazbi primerno zaposlitev.

2) Toleriranje vsakdanjih osebnih nepotističnih dejanj

Druga smer je, da netoleriranje nepotističnih dejanj ljudi na višjih položajih na družbeni lestvici lahko preide v toleriranje vsakdanjih osebnih nepotističnih dejanj ostale večine. Kajti »če ima človek (vseeno, ali realen ali nerealen) občutek, da se nič ne da urediti, da nič ne funkcionira mimo koruptivnih mehanizmov, se po eni strani generira splošni politični defetizem, po drugi strani pa se zviša toleranca do samih korupcijskih mehanizmov« (Miheljak 2003). Pride do tega, da si ljudje rečejo, "če oni to počnejo oziroma če vsi to počnejo, potem lahko tudi jaz". Tako to postane vsakdanja korupcija, saj je sestavni del družbe, zato je tudi toliko bolj nevarna. Če gledamo z družbenega vidika, pride do položaja, ko mikro- prevlada nad makromoralo. Pri tem po Hofflerju (Stališča o korupciji 2002)² pojem mikromorala zaobsega etični partikularizem neposrednega socialnega okolja, torej celokupnost norm in vrednot tega okolja, ki jih je posameznik internaliziral. Nasproti partikularnemu zajemanju moralnih norm pa se konstituirajo norme moralno-pravnega univerzalizma, ki vključujejo institucije prava in formalnih norm sistema, kar zajema makromoralo. Torej partikularne oziroma posamezne vrednostne norme, ki jih posameznik privzame za svoje, prevladajo nad univerzalnimi normami. »To pa pripelje do tega, da je včasih v določenem okolju legitimno tudi nekaj, kar ni legalno. Ko pride do prevlade legitimnosti nad legalnostjo, govorijo raziskovalci o nekakšni kulturi korupcije« (Miheljak 2003). Posameznik si torej postavi pravila, ki so po njegovem mnenju legitimna in nad vsemi formalnimi. Tako kar naenkrat postanejo vsakdanja nepotistična dejanja legitimna, pa čeprav so nelegalna.

Ko pride do stanja, da je nek korupcijski tip socialnega vedenja sprejet v socialno-kulturnem okolju kot splošno znan ter legitimen in ko ta korupcijska dejanja ne pomenijo resnejših kršitev in obsojanja v družbi, je tudi boj proti korupciji neuspešen (Dobovšek 2004).

Za podkrepitev teze, da nepotizem na višji ravni, ki ga izvajajo ljudje, ki imajo moč, povzroči občutek nemoči in apatičnost pri tistih, ki te moči nimajo, v nadaljevanju predstavljam dva zaposlitvena foruma. Zaposlitveni forum je namenjen izmenjavi mnenj, izkušenj in informacij na temo zaposlovanja. Na forumu se po homofoličnem principu družijo ljudje, ki jih zanimajo podobne stvari in ki imajo podobne težave, zato mnogim uporabnikom pomeni tudi oporo.

² Razlago pojma mikro- in makromorala avtorji raziskave 'Stališča o korupciji' (2002) v interpretaciji povzemajo po Hofflerju.

Osredinila se bom na dva zaposlitvena foruma – Mojdelo.com in Zaposlitev.net³.

Oba foruma sta tematsko razdeljena po podobnih temah. V spodnji tabeli primerjam delež prispevkov med posameznimi temami, ločeno po portalu. Prispevek je vsako posamezno sporočilo, ki ga odda prijavljeni uporabnik na forumu.

Tabela 5.1.2.1: Delež prispevkov po posameznih temah na portalih mojedelo.com in zaposlitev.net

MOJEDELO.COM**		ZAPOSILITEV.NET*	
<i>Teme</i>	<i>Prispevki</i>	<i>Teme</i>	<i>Prispevki</i>
Iskanje zaposlitve	41 %	Iskanje zaposlitve	84 %
Delo in življenje v tujini	19 %	Delo in študij v tujini	7 %
Drugo	14 %	Razno	3 %
Zaposlitveni intervju	12 %	/	
Zamenjava službe in razvoj kariere	7 %	Razvoj kariere	3 %
Življenjepis	3 %	/	
Portal Mojdelo.com	3 %	Sistemzaposlitev.net	3 %
HRM	1 %	/	
<i>Skupaj</i>	<i>100%</i>	<i>Skupaj</i>	<i>100 %</i>

*Vir: Zaposlitev.net 2007.

**Vir: Revija MojeDelo 2007.

Kot je razvidno iz tabele 5.1.2.1, je največ prispevkov na temo iskanja službe, kar velja za oba portala. V nadaljevanju s področja 'Iskanje službe' povzemam nekaj prispevkov z obeh forumov, ki kažejo na apatičnost in nemoč tistih, ki pri iskanju zaposlitve nimajo zvez in poznanstev.

6. 5. 2004, e-man

Se strinjam z večino, da ni lahko dobiti službo, pa čeprav imaš diplomu. Bolj kot izobrazba je pomembno poznanstvo in žlahta na visokih položajih. Čeprav sem tudi sam diplomant in živim na nerazvitem območju matere Slovenije, sicer res, da nisem brezposeln, ampak delam nekaj, za kar se prvič nisem šolal, drugič pa me tudi ne vem kako ne veseli. Ampak, delo je delo, ko je mesec naokoli, 83 jurjev pade (javna dela pač). Včasih

³1. 3. 2007 je bilo na forumu mojedelo.com 3894 prijavljenih uporabnikov, skupaj so objavili 9116 prispevkov (<http://www.revija.mojedelo.com/forum/>). Na forum zaposlitev.net je bilo 1. 3. 2007 skupaj objavljenih 283 prispevkov, podatka o številu prijavljenih uporabnikov ni (<http://www.zaposlitev.net/?m=iskalci&a=forum>).

tudi z zamudo, pa vseeno. Tolaži me le to, da dobivam delovne izkušnje ter sklepam poznanstva z ljudmi, ki jih srečujem pri delu. Ti so večinoma predstavniki raznih podjetij, pa upam na najboljše.
(<http://www.revija.mojedelo.com/forum/viewtopic.php?t=55&postdays=0&postorder=asc&start=0>)

22. 3. 2005, boss

Imam isto VII. izobrazbo, pa ko gledam razpise, vsi hočejo nekaj let izkušenj...Ja, kje pa jih dobiš, če nimaš VIP??? Vso srečo naprej pri iskanju zaposlitve
(<http://www.revija.mojedelo.com/forum/viewtopic.php?t=55&postdays=0&postorder=asc&start=0>)

2. 12. 2005, sandra

..ze leto dni iscem zaposlitev in v celem letu sem bila na razgovoru le enkrat! Na Zavodu so mi povedali da skusam poiskati zaposlitev preko poznanstev hahaha ce bi jih le imela. Sem pa diplomirana socialna delavka ki je pripravljena delati tudi dela v administraciji ali karkoli drugega. Torej ce kdo slucajno pozna koga ki potrebuje moje delo naj mi sporoči hvala
(<http://www.revija.mojedelo.com/forum/viewtopic.php?t=55&postdays=0&postorder=asc&start=0>)

9. 1. 2006, Sandra

..In res zakaj so nekateri nekoristni na delovnih mestih, če so res? Mogoče zato ker veliko diplomantov pride do delovnega mesta preko VIP (vez in poznanstev) in jih to delo sploh ne veseli ampak so veseli da lahko vlečejo plačo hkrati pa jim ni treba narediti ničesar oz. zabašavajo. Tisti, ki pa bi zelo radi delali in nimajo vez pa ostanejo brez službe ker nimajo strica, ki je v neki znani stranki, ker niso poročeni z direktorjem neke družbe ali pa nimajo očeta, ki je bajno bogat in ima svojo firmo ampak so to le otroci delavcev, ki poznajo druge delavce in ne direktorjev in raznih uslužbencev na visokih položajih. Žalostno je da te v tej državi ne cenijo kot delavca in da službe ne moreš dobiti samo in na podlagi svojih sposobnosti in izobrazbe. Toliko bolj pa na to gledajo v drugih državah Evrope in medtem, ko bo Slovenija izobraževala kader bodo druge države kot recimo Velika britanija, pobrale mlade in njihovo znanje tam izkoristila. Še enkrat žalostno
(<http://www.revija.mojedelo.com/forum/viewtopic.php?t=55&postdays=0&postorder=asc&start=0>)

10. 4. 2006, Tjaša

Po poklicu sem živilski tehnik, drugače pa sem absolventka živilske tehnologije. Zanima me kaj naj storim, poleg prošenj da bi me kakšna živilska firma sprejela medse. Zelo težko je če nimaš vez, brez diplome priti do razgovora, tudi preko študentskega servisa ni nobenih ponudb. Ce pa že je kaj, pa delodajalce ne zanima stroka ampak veze in vzamejo preko študenta v laboratorij nekoga ki nima ustrezne izobrazbe.
(<http://www.zaposlitev.net/?m=iskalci&a=forum&c=thread&idx=43>)

2. 8. 2006, Boris

Prosnje, diplome in vse ostalo lahko vrzete proc. Vse je v VEZAH! Na www.zaposlitev.net sem se prijavil na vsaj tisoc oglasov in se vedno nimam sluzbe. Lepo, a ne? Celo socialna situacija nic ne pomeni. Namesto mene je zadnjic sluzbo dobil fant, ki zivi pri svojih starsih, nima otroka, ni ozenjen, itd, itd, itd.... dela sebi za zepnino! Pa

tudi kvalifikacije ima slabše od mene! Jaz pa gledam, kje naj najdem kos kruha svojemu otroku. Vse to je zelo zalosno, ampak se ne da spremeniti. Samo veze in vezice....

(<http://www.zaposlitev.net/?m=iskalci&a=forum&c=thread&idx=43>)

24. 8. 2006, nada

Pozdravljeni vsi reveži...Tudi jaz sem ena izmed vas...in grozn mi je poslušat vse to od vez do vezic do vseh možnih peripetijah in nat....!Sm na zavodu že eno leto, poslanih že okol 150 prošenj, pršla pa do petih razgovorov.Pa še to sem že vedla/vidla da nebo nič, da je mesto že zasedeno. Kaj hudiča pa pol vabjo na razgovore?

(<http://www.zaposlitev.net/?m=iskalci&a=forum&c=thread&idx=43>)

Glede na drugo predpostavko, da netoleriranje nepotizma na višji ravni lahko povzroči toleriranje na nižji, oziroma glede na tezo, da zveze uporabljamo vsi, pa se koruptivnosti pri tem niti ne zavedamo, navajam naslednji mnenji:

28. 1. 2006, AS

Nisem obupala, ampak res vidim, da je fajn poznati ljudi. Priznam, da preko vez in poznanstev še nisem iskala zaposlitve, čeprav bi bila to najboljša strategija. Po eni strani se mi zdi, da ni fer, po drugi strani pa vidim, da brez tega skori ne gre ... Nimam pa kakih blaznih vez, da bi lahko takoj dobila kaksno službo, ampak verjetno bi se kje kaj dobilo s časom ...

(<http://www.revija.mojedelo.com/forum/viewtopic.php?t=55&postdays=0&postorder=asc&start=0>)

18. 10. 2004, didi

Po šestih mesecih iskanja službe in več kot 60 razgovorih za službo mi je uspelo dobiti službo preko V.I.P. Vse kar so mi ponudili v teh 6 mesecih so bile tri službe prek s.p.In če ne bih imel veze bi še vedno bil na zavodu. Imam pa VI. st. izobrazbe. Vam povem brez kolegov ne gre. Verjamite mi...

(<http://www.revija.mojedelo.com/forum/viewtopic.php?t=55&postdays=0&postorder=asc&start=0>)

Človeški nepotizem se dogaja tako na biološki kot kulturni ravni. To pa je tudi razlog, da se, vsaj do določene mere, ne zavedamo vsakdanjih osebnih nepotističnih in nasploh koruptivnih dejanj. Kljub temu pa ne toleriramo, da oseba z močjo v družbi, ki nam predstavlja normo in vzor, to moč izrabi tako, da uporablja nepotistična dejanja. Netoleriranje nepotizma na višji ravni lahko povzroči pri ljudeh apatičnost ali pa zvišanje tolerance do osebnih nepotističnih dejanj.

5.2 Nepotizem in podjetje

Nepotizem kot pojem sem na začetku opredelila kot favoriziranje prijateljev in sorodnikov, in sicer bolj zaradi poznanstev kot pa sposobnosti. V kontekstu preučevanja nepotizma v povezavi s podjetjem pomeni nepotizem delovanje, kjer prevladujejo zasebni interesi posameznika, politične stranke ali sorodstvene skupnosti, ki so v nasprotju z interesi podjetja. Ta je namreč rast in razvoj v tržnih razmerah (Vehovar 2004). Kako torej vpliva kadrovanje po osebnih zvezah in poznanstvih na podjetje in kaj pomenijo povezane elite v ekonomsko-poslovnem svetu, sta vprašanji, na kateri se bom osredinila v nadaljevanju.

5.2.1 Način pridobivanja kadrov

Metod za pridobivanje delavcev je več. V literaturi (Ložar 1999, Možina et al. 1998, Ferjan 2003) se pojavljajo več ali manj iste: objavljanje oglasov v javnih medijih, iskanje kadra neposredno v šolah, na zavodu za zaposlovanje, agencijah za zaposlovanje in nenazadnje metoda neformalnega pridobivanja kadrov.

Do sedaj sem omenjala le pridobivanje zaposlitve na neformalen način, tu (v zgornjem, zadnjem primeru) pa gre za iskanje delavcev po osebnih virih, se pravi, da osebna poznanstva in vire uporabljajo tudi delodajalci. Ta metoda se izvaja ob navezovanju stikov na raznih družabnih dogodkih, seminarjih in kot poizvedovanje pri profesionalnih kolegih. Uporablja se namreč za pridobivanje kadrov, ki bi opravljali specializirana dela, imajo znanje, ki ga na trgu delovne sile primanjkuje, ali pa znanje za zasedanje vodilnih položajev, za katere je potrebna kombinacija znanj in izkušenj. Svetlik pravi: »Ugotovili smo, da naše organizacije prazna vodilna in vodstvena delovna mesta večkrat zapolnijo na podlagi priporočil kot organizacije v EU in nekaterih tranzicijskih državah« (Pirc 2002). Kot kaže, je omenjena metoda namenjena predvsem za iskanje deficitarnega kadra.

Ta način iskanja kadrov se torej v literaturi omenja kot ena izmed legitimnih metod pridobivanja kadrov. Vse več je tudi mnenj, da je tak način celo dobrodošel, saj naj bi dobri zaposleni pritegnili dobre kadre. V tem primeru se ne angažirajo le kadroviki v podjetju,

ampak tudi zaposleni. Pri tem velja, da navadno delavec priporoči sebi podobne, se pravi, če dela dobro in je uspešen, bodo tudi njegove reference dobre. Sploh pa ta teorija prinese ogromne prednosti, če zaposlenemu uspe pripeljati nekoga iz drugega, konkurenčnega podjetja, ki tako prinese nove ideje. Poleg tega se oseba, ki se zaposli na ta način, navadno tudi lažje vključi v delovno in socialno okolje, saj ima v novem podjetju že poznanstva. Na ta način soustvarja prijetno klimo in delovno okolje, ki je zato lahko tudi bolj produktivno (Grensing - Pophal 2005, Ložar 1999).

Zanima me, ali v teh primerih lahko govorimo o nepotizmu. Torej ali nepotizem izvajajo tudi delodajalci, ko sami iščejo kadre po svoji mreži vezi in poznanstev? Kot sem že omenila, gre tu za kadrovanje deficitarnega kadra, se pravi, da ti kandidati izstopajo po svojih sposobnostih v pozitivno smer. Glede na definicijo Slovarja slovenskega knjižnega jezika, kjer je zapisano, da je nepotizem dajanje dobrih služb sorodnikom, verjetno lahko pride do položaja, ko delavec, ki je zaposlen v podjetju, priporoči sorodnika z znanji, ki jih podjetje potrebuje. Torej teoretično lahko po tej definiciji, ki ne omenja sposobnosti, govorimo o nepotizmu. Vendar pa to ni nepotizem glede na definicijo, ki sem jo omenila v uvodu diplomske naloge, po kateri sorodniki oziroma prijatelji dobijo službo prvenstveno zaradi poznanstev in ne zaradi sposobnosti. V položaju, ko delodajalec sam išče kadre s pomočjo osebne socialne mreže, gre običajno za iskanje konkretnih znanj, sposobnosti oziroma spretnosti, ki jih podjetje potrebuje. Pri tem zaposlovanju je primaren razlog strokovnost, poleg tega pa gre za kadrovanje deficitarnega kadra, kar pomeni, da se išče ljudi z znanji, ki jih na trgu delovne sile primanjkuje. Tovrstno kadrovanje tudi ni v nasprotju z interesi podjetja, je prej v skladu z njimi. Strokovni kader namreč pripomore k večji rasti in razvoju podjetja.

5.2.2 Percepcija na mikroravni

Ko se v podjetju zaposli nekoga po principu nepotizma, lahko to najprej vpliva na njega samega. Predvsem se posledice tovrstnega kadrovanja kažejo pri odnosih med njim in ostalimi sodelavci, pa naj bo to na horizontalni (med sodelavci) ali vertikalni (podrejeni–nadrejeni) ravni. Ti vplivi, ki so po mojem mnenju bolj ali manj negativni, pa se v končni fazi poznajo v organizacijski klimi in slabši učinkovitosti. V nadaljevanju torej preučujem omenjene vplive na mikronivoju:

1. Kako se vidi posameznik, ki je dobil zaposlitev po principu nepotizma?

Percepcija kandidata, ki je bil zaposlen na ta način, o samem sebi je lahko negotova, saj nikoli ne ve, ali je bil nagrajen s strani podjetja zaradi svojih uspehov ali zaradi sorodstvenih vezi, ki jih ima (Ford, McLaughlin 1985: 57).

2. Kako ga vidijo ostali zaposleni, sodelavci?

Sodelavci menijo, da ima delavec, ki je bil zaposlen zaradi zvez in poznanstev, nepravilčen dostop do informacij, do višjega menedžmenta, prav tako pa naj bi bil tudi prvi na vrsti, ko bo čas za napredovanje (Ford, McLaughlin 1985: 59). Poleg tega ostali zaposleni v podjetju delavca, ki je bil sprejet na delovno mesto po principu nepotizma, ne zaznavajo kot ravno sposobnega. Izvedena je bila raziskava (Welle 2004: 4), v kateri so sodelujoče spraševali po lastnostih, ki jim najprej pridejo na misel, ko pomislijo na osebo, ki se je pred kratkim zaposlila v podjetju in ki je hkrati šefov sin. Izkazalo se je, da so med lastnostmi, ki se nanašajo na delo, prevladovale: 'nekvalificiran', 'nekompetentni' in 'neinteligentni', saj jih je tako odgovorilo 61 %. Kar 70 % je njegovo osebnost opisalo z besedami aroganten, razvajen, nedostopen, vzvišen in težak. Prav tako sta to, da so kandidati, ki so dobili službo zaradi vezi in ne zaradi zaslug, manj priljubljeni, v svoji raziskavi ugotovila Padgett in Morris (2005: 34).

3. Kako vidijo zaposleni svojega nadrejenega, ki se je zaposlil s pomočjo vezi in poznanstev?

Ugotovljeno je bilo (Padgett in Morris 2005: 41–43), da zaposleni svojega nadrejenega, ki je prišel v podjetje po sorodstvenih vezeh, vidijo kot manj sposobnega, manj so mu pripravljene pomagati, imajo manjše zaupanje vanj, poleg tega pa menijo, da je zanj vsaj na začetku primerna nižja plača. Vse to so predispozicije za slabše vodenje in učinkovitost. Prav tako je bilo ugotovljeno, da so tisti zaposleni, ki menijo, da je njihov nadrejeni prišel v podjetje na to delovno mesto zaradi sorodstvenih povezav, manj lojalni do samega podjetja. Obstaja torej večja verjetnost, da bodo podjetje zapustili. Raziskava pa kaže tudi na pozitivno posledico dejstva, da se nadrejeni ni zaposlil zaradi svojih zaslug. Njegovi podrejeni namreč menijo, da bodo zaradi osebnega poznanstva njihovega nadrejenega z nekom iz organizacije (ob predpostavki, da je ta nekdo zaposlen na višji ravni) imeli boljše odnose z "višjim menedžmentom".

4. Kako vidijo nadrejeni podrejenega, ki je prišel v podjetje s pomočjo sorodstvenih vezi?

Nadrejeni svojega podrejenega, ki je prišel v podjetje po principu nepotizma, vidijo drugače kot ostale. V položaju, ko podrejeni krši pravila ali pa ga je potrebno celo odpustiti, nadrejeni nikoli ne ve, do katere mere ga bo pri odločitvah podprlo višje vodstvo. Le nekaj nadrejenih verjame, da ga v tem primeru vodstvo ne bi podprlo, vendar si nihče ne želi tega preizkusiti (Ford, McLaughin 1985: 59). Ta problem se dogaja na vertikalni ravni.

5.2.3 Prednosti in slabosti nepotizma

V nadaljevanju bom poskušala iz različnih virov literature povzeti glavne prednosti in slabosti nepotizma. Prednosti, ki izstopajo, sem strnila v naslednje točke:

1. Nekateri ekonomisti trdijo, da je nepotizem racionalna odločitev, saj je zaposlovanje sorodnikov ali prijateljev, torej poznanih, s stroškovnega vidika ugodno. Postopek izbire kandidata, torej selekcija vlog, intervjuji, psihološka testiranja itd., namreč za podjetje na splošno predstavlja strošek (Welle 2004: 2–3, Bellow 2003: 11, Grensing - Pophal 2005).
2. Nepotizem je dober za majhna družinska podjetja zaradi lojalnosti zaposlenih in prenašanja znanja, vrednot, zaupanja in solidarnosti na naslednjo generacijo (Ford, McLaughin 1985: 57, Bellow 2003: 12).
3. V podjetjih, kjer je nepotizem dovoljen, imajo vsi možnost priti v izbirni postopek, torej tudi tisti, ki so sorodstveno povezani z zaposlenimi v podjetju (Ford, McLaughin 1985: 57).
4. Sorodstveni odnosi naj bi v podjetju ustvarjali pozitivno okolje in s tem vplivali na zadovoljstvo z delom vseh zaposlenih (Ford, McLaughin 1985: 57).
5. Zaradi nepotizma pride do tekmovalnosti med družinskimi člani, kar se v ključnih trenutkih izkaže za pomembno (Barmash v Abdalla 1998: 556).
6. S splošnega vidika nepotizem ohranja družbe pri življenju. Pod pogojem, da so generacije, ki so uspele, združene, obstaja verjetnost, da se razvijejo lastniški ponos in močne družinske vezi (Barmash v Abdalla 1998: 556).

V podpoglavju o percepciji na mikroravni sem sicer že obravnavala določene vplive nepotizma, ki so več ali manj negativni in s tem sami po sebi slabosti. Tu torej navajam še ostale:

1. Podjetje, ki ima zaposlene sorodnike, je toliko bolj izpostavljeno družinskim preprirom, rivalstvu potomcev za nasledstvo in mešanju družinskih ter poslovnih zadev v procesu odločanja (Ford, McLaughin 1985: 57–58, Toy v Abdalla 1998: 557, Wong in Kleiner 1994: 10).
2. Zaradi horizontalnega odnosa med dvema sorodnikoma, ki delata na različnih področjih v istem podjetju, lahko pride do izrabe informacij. Dostop do informacij, ki ga ima ena od teh oseb, lahko namreč pomeni prednost za sorodnika na drugem področju. Poleg tega obstaja problem zaupnih informacij, saj je verjetnost večja, da se razširijo. Ta dva problema sta toliko bolj potencirana, ko gre za zakonce (Ford, McLaughin 1985: 59).
3. Upad morale in lojalnosti podjetju tistih, ki menijo, da je napredovanje in nagrajevanje do sorodnikov nepravilno. Predvsem to velja za talentiran, perspektiven in delaven kader, namesto katerega napreduje nekdo po principu nepotizma. Ta pojav je predvsem značilen za družinska podjetja (Ford, McLaughin 1985: 57, Abdalla 1998: 557, Wong in Kleiner 1994: 10).
4. Nepotizem lahko podjetju povzroči fluktuacijo kadra, kjer so še posebej izpostavljeni ključni kadri. To ima lahko za posledico slabo ime v javnosti, kar povzroči, da je težje pritegniti dober kader od zunaj in da se dobri in ambiciozni menedžerji niti ne bodo pridružili takemu podjetju (Wong in Kleiner 1994: 10).
5. Nekateri ekonomisti vidijo nepotizem kot oviro za zdrave spremembe v podjetjih, kar lahko povzroči izgubo in neučinkovitost (Bellow 2003: 11).
6. V zelo nepotistično naravnanih organizacijah se aktivnosti, kot so selekcija, razporejanje, uvajanje, razvoj in načrtovanje kadrov, torej aktivnosti upravljanja s človeškimi viri, ne morejo izvajati samostojno in neodvisno, kar privede do neučinkovitosti omenjenih aktivnosti. To pa lahko zaposlene vodi v pomanjkanje lojalnosti podjetju in v vse nižje zaupanje, kar lahko pripelje do njihove demoralizacije (Arasli et al. 2006: 295–297).

5.2.4 Teorije o trgu delovne sile in diskriminaciji

Ko govorimo o trgu delovne sile in diskriminaciji, mislimo predvsem na običajne oblike diskriminacije, ki se nanašajo na spol, raso, narodnost ali vero. Pa vendar je tudi nepotistično vedenje moč označiti za diskriminatorno. Učinkovitost diskriminacije je namreč med drugim odvisna od »tolerance do neenakih vzorcev ravnanja v vsakdanjem življenju« (Leksikon 1994).

1. Beckova teorija – 'taste for discrimination'

Med tradicionalne pristope k diskriminaciji v ekonomiji spada Beckerjev klasičen model (Jonsson 2001: 944), tako imenovan 'taste for discrimination'. »Po Beckerju mora nekdo, ki izvaja diskriminatorno prakso s tem, da želi zaposliti neko osebo namesto druge, biti pripravljen plačati toliko več, pa naj bo to neposredno ali pa iz svojega prihodka. Torej mora biti zaradi tega pripravljen na zmanjšanje prihodka« (Jonsson 2001: 944). Položaj, ko je delodajalec pripravljen plačati več, da zaposli nekoga iz ene skupine namesto iz druge, označuje Becker za nepotizem. Njegova teorija plačne diskriminacije predvideva, da bodo v končni fazi nediskriminatorni delodajalci plačali manj kot diskriminatorni. Nediskriminatorne namreč zanimata le plačna politika in produktivnost in ne podatek, iz katere skupine bodo zaposlili ljudi. Diskriminatorni na drugi strani pa bodo plačali več samo za to, da bodo zaposlili ljudi iz določene skupine (Jonsson 2001: 943–946).

Diskriminacijski model po Beckerju razlaga, da podjetja, ki uporabljajo diskriminacijo, vodijo svojo politiko tako, da kompenzirajo večji strošek zaradi zaposlovanja nekaterih zaposlenih po principu nepotizma s profitom, ustvarjenim s poslovanjem podjetja (Singell in Thornton 1997: 904). Po tej teoriji delodajalci, ki izvajajo nepotizem, plačajo več, kar pomeni, da bodo stroški delovne sile večji. Beckova teorija torej temelji na tem, da tako nepotizem kot diskriminacija res prinašata podjetju višje stroške delovne sile, vendar pa ju konkurenca in boj za prevlado na trgu na dolgi rok odpravita. Njegova teza je namreč, da so diskriminatorna podjetja v končni fazi zaradi konkurenčnega okolja sčasoma prisiljena prenehati s poslovanjem (Jonsson 2001: 946).

2. Singellova in Thorntonova teorija

Prav tako sta se z raziskovanjem diskriminacije in nepotizma s strani delodajalcev ukvarjala Singell in Thornton (1997). Po njunem mnenju prinaša lastnikom podjetja dejstvo, da izbirajo, s kom bodo delali, korist oziroma celo prednost. Nepotizem in diskriminacijo imata za dobro, ki se ne prodaja na trgu, producira jo podjetje in uporablja lastnik podjetja. Vrednost te dobrine je določena s strani podjetnikove odločitve, koga zaposliti, in je formalizirana s konceptom virtualne cene, kar pomeni, da se je ne da določiti, je pa to cena, ki bi jo bilo podjetje pripravljeno plačati, če bi se dalo z nepotizmom in diskriminacijo kot dobrinama javno trgovati. Z drugimi besedami: ti lastniki na ta način producirajo dobro, ki je na trgu ne moreš kupiti, za to pa plačajo iz prihodka (Singell in Thornton 1997: 905–916, Jonsson 2001: 942). Za razliko od Beckerja na podlagi izvedene študije avtorja ugotavljata, da nepotizem in diskriminacija lahko obstaneta na dolgi rok, saj ideja, da ju bo konkurenca sčasoma izrinila, temelji na stroških diskriminacije. Po njunem mnenju pa ni nujno, da so ti stroški visoki, saj, kot ocenjujeta, diskriminacija in nepotizem nista tako negativna (Singell in Thornton 1997: 905–916).

Kritiko njunih ugotovitev pa v svojem delu komentira Sharir (1999). Ugotavlja namreč, da Singell in Thornton trdita, da sta oba, tako nepotizem kot diskriminacija, dobrini, ki sta celo pozitivni, kar izhaja iz možnosti lastnika, da na ta način izbere, koga bo zaposlil. Kakor koli pa, tudi če imamo to možnost lastnika, da izbere, koga bo zaposlil, za pozitivno, to še ne pomeni, da potem tudi izvajanje diskriminacije in nepotizma pomeni enako. Sharir (1999: 954) namreč pravi, da je možnost, da se izbere bodočega zaposlenega, le predpogoj za izvajanje nepotizma in diskriminacije. Če pa že pride do tega, ni nujno, da diskriminatornim delodajalcem to prinese prednost nad nediskriminatornimi, ki maksimizirajo svoj profit na drug način.

5.2.5 Povezanost ekonomskih elit

Kot sem ugotovila v poglavju o omrežjih, je Slovenija majhna, to pa pripelje do tega, da se ljudje med seboj poznajo. Med seboj se običajno povezujejo ljudje, ki so si podobni oziroma imajo iste interese, hobije ali pa službene obveznosti. Vrsta omrežja, ki je v zahodni kulturi pogosta oziroma vedno prisotna, je omrežje ekonomske elite. Tvorijo ga ljudje, ki so na

vodilnih položajih, se poznajo in se med seboj povezujejo bodisi zaradi zasebnih interesov ali pa interesov podjetja. V tem podpoglavju me torej predvsem zanima povezava med ekonomsko elito. V gospodarskih družbah so pomembni trije organi, in sicer uprava, ki jo sestavljajo predsednik uprave in njeni člani, nadzorni svet ter skupščina. Skupščina imenuje nadzorni svet, slednji pa ima med drugim funkcijo imenovanja, odpoklica in nadzorovanja uprave. Pri tem me zanima povezava med zasedbo uprave in na drugi strani zasedbo nadzornega sveta.

Mizruchi (1996: 271) pravi, da se »povezanost direktorskih položajev zgodi, ko oseba, ki je zaposlena v eni organizaciji, hkrati sedi v upravnem odboru ("board of directors") druge organizacije«. Torej z drugimi besedami, povezanost nastopi, ko je predsednik uprave ali pa nosilec menedžerske funkcije neke organizacije obenem član nadzornega sveta druge organizacije. Član nadzornega sveta, ki je primarno zaposlen v drugi organizaciji, s tem avtomatično kreira omrežje povezav.

Kateri so torej razlogi oziroma dejavniki, ki vplivajo na kreiranje povezav? Povezave nastanejo med organizacijami, kljub temu pa jih ustvarjajo posamezniki. V tem kontekstu povezava med posamezniki na vodilnih položajih pelje v povezavo med gospodarskimi subjekti. Torej se vse začne pri individualni odločitvi direktorja, predsednika uprave, menedžerja itd. ene organizacije o tem, da nastopi kot član nadzornega sveta v drugi organizaciji. Razlogi za to sta običajno dodaten vir prihodkov in ustvarjanje prestiža ter ugleda. Poleg tega oseba z nastopom tovrstne funkcije pridobiva nove stike, si s tem povečuje socialni kapital in gradi osebno socialno omrežje. Te vrste novih vezi in poznanstev se lahko izkažejo za koristne in pomembne tudi pri pridobivanju zaposlitvenih priložnosti pri posameznikovi nadaljnji karieri (Mizruchi 1996: 277).

Podobni razlogi za tovrstno povezanost se kažejo tudi z vidika organizacije. Nadzorni svet pomembno vpliva na ugled podjetja, saj daje z njegovo sestavo javnosti navzven signal o njegovih vrednotah. Vitalnost podjetja in kvaliteta menedžmenta sta bistvena elementa, na podlagi katerih se investitorji odločajo o svojih investicijah. V interesu organizacije je torej, da ima v nadzornem svetu zunanje direktorje, menedžerje itd., ki so že poznani v gospodarskem okolju kot dobri menedžerji. Z njihovo prisotnostjo organizacija poleg znanja

dobi tudi pri ugledu, kar pripomore k pridobivanju novih investitorjev (Mizruchi 1996: 274–278). S tega vidika je povezanost med položaji torej prednost tako za zunanje direktorje, predsednike ali menedžerje in tudi za podjetje samo. Nenazadnje ta fenomen vpliva tudi na družbo, saj je tvorjenje omrežja ekonomske elite element kapitalistične razredne integracije.

Če delno povzamem zgoraj omenjene trditve, je vpliv povezanosti na organizacijo lahko dober, saj ji z že razpoznavnimi ljudmi v nadzornem svetu prinaša ugled. Vendar pa po drugi strani ta povezanost lahko predstavlja nevarnost v primeru, ko sestavljanje nadzornega sveta temelji na principih nepotizma. Da je osebni stik pri vstopu v nadzorni svet pomemben, je potrdila raziskava (Prijović 2004: 56), ki je bila izvedena v Veliki Britaniji. Pokazala je namreč, da je bilo za nadzorni svet predlaganih 28 % neizvršnih direktorjev, ki so obenem imeli osebne stike s predsednikom nadzornega sveta, 25 % predlaganih je poznalo člane odbora, 3 % pa so bili v prijateljskem odnosu. Teh 57 odstotkov potrjuje dejstvo, da je osebni stik eden izmed pomembnejših načinov izbiranja nadzornikov. Poleg pomanjkanja časa naj bi bila to druga ovira za učinkovito delovanje nadzornega sveta. Sicer je razumljivo, da je osebni stik v tem primeru intenzivnejši, saj je tu za razliko od običajnih postopkov kadrovanj potrebno kandidata zares srečati, ga spoznati in se z njim dobro pogovoriti. Kljub temu pa »če osebni stik igra glavno vlogo pri pridobivanju novih nadzornikov, je za podjetje nevaren, saj pomeni osredinjjanje na neformalen način izbire in zanemarjanje kandidatov, ki članom odbora ali managementa še niso znani, bi pa lahko pripomogli k učinkovitosti odbora« (Prijović 2004: 56).

Glede posledic povezanosti Granovetter pravi, da je »ekonomsko vedenje in tudi človeško na splošno družbeno udelano ("embedded"), kar pomeni, da so ekonomski akterji zaznamovani s strani odnosov z drugimi akterji. Prav ti odnosi imajo, bolj kot same norme, primarni vpliv na ekonomsko obnašanje« (Granovetter v Mizruchi 1996: 283). Z drugimi besedami to pomeni, da na vedenje, strategije in delovanje podjetij vplivajo ostala podjetja, s katerimi je v povezavi. In če v tem kontekstu dodamo še nepotizem, ki se dogaja, ko se v nadzorni svet nastavlja določene ljudi zaradi osebnih poznanstev, dobimo negativen predznak k povezavam.

Če na tem mestu pogledam Slovenijo, moram poudariti, da naj bi kadrovanje v nadzorne organe pri nas še vedno večinoma potekalo po pravilu "koga poznamo" namesto "kaj

potrebujemo". V Sloveniji so zaradi njene majhnosti pogoji za mreženje še toliko večji. Kot sem že omenila v poglavju o omrežjih, se ponavadi ljudje povezujejo po principu homogenije. Torej podobne združujejo podobne stvari. Kaj to pomeni v tem kontekstu? Gre za to, da če in ko je prisoten nepotizem pri sestavljanju nadzornega sveta, obstaja nevarnost, da bo le-ta pretirano homogen, kar pa pomeni pomanjkanje novih idej za razvoj in reševanje problemov (Prijović 2004).

Na internetni strani <http://www.dossierkorupcija.com/clanek.asp?NewsID=12> komentirajo posledice teh povezav na celoten sistem: *»Čedalje večji vpliv ozke gospodarske elite na dogajanje v Sloveniji ob upoštevanju dejstva, da ta elita deluje zelo egoistično, povečuje naslednje negativne trende v državi: poglobljanje krize pravne države, kjer je pravica predmet prestiža bodisi na podlagi premoženjske moči bodisi na podlagi zvez s korumpiranimi pravosodnimi organi; zmanjševanje socialne države, ki se zmanjšuje v prvi vrsti zato, ker ni jasne politike zaposlovanja v državi in ker je zaposlovanje povezano v prvi vrsti z nepotizmom kot eno pomembnih oblik korupcije v Sloveniji. Nekatera zelo velika podjetja se hvalijo s svojo "družinskostjo" in s tem opravičujejo svoje kadrovanje, ki temelji na korupciji v obliki nepotizma«.*

5.2.6 Sekundarne raziskave o nepotizmu v podjetjih

V prvem delu diplomske naloge, kjer sem se osredinila na omrežja, sem povzela raziskave, ki so obravnavale način pridobivanja zaposlitve s strani posameznikov. Torej je šlo za uporabljanje nepotizma z vidika delojemalcev. Tu poskušam analizirati sekundarne raziskave, ki kažejo na odnos delodajalcev, običajno direktorjev, oddelka upravljanja s človeškimi viri ali pa nasploh vodstvenih delavcev, do nepotizma in njihovo mnenje o posledicah prakticiranja nepotizma v podjetju.

Raziskava, ki je zajela 511 menedžerjev, ki upravljajo s človeškimi viri v Jordaniji in Egiptu (Hayajenh et al. 1994), je pokazala, da so menedžerji načeloma proti nepotizmu. Moram poudariti, da so pri tej raziskavi upoštevali definicijo nepotizma, kjer so zajeti le sorodniki. Glede na to da primerjava med obema državama kaže na zelo podobne rezultate, v nadaljevanju skupaj na kratko povzemam (za namen diplomske naloge) glavne ugotovitve:

- Na vprašanje, *če dejstvo, da ima glavno besedo pri odločanju in vodenju družina, vpliva in oteži funkcijo upravljanja s človeškimi viri*, je kar okoli 80 % respondentov odgovorilo z da.
- S trditvijo, *da niti ni razlike, ali vzamemo v službo nepoznanega človeka ali sorodnika zaposlenega*, se je strinjalo le okrog 30 % vprašanih.
- Prav tako se je večina strinjala s trditvijo, *da so organizacije, ki dopustijo prakso nepotizma, manj učinkovite od tistih, ki jo prepovedujejo*.
- Poleg tega se je večina strinjala, *da za sodelavca, neposredno nadrejenega ali pa kot vodjo v istem področju ne bi imela sorodnika*.

Podobna raziskava je bila opravljena kot primerjava dveh držav in dveh različnih kultur, ZDA in Jordanije (Abdalla in drugi 1998). Sodelovalo je 444 menedžerjev, ki se ukvarjajo s človeškimi viri, 318 iz ZDA in 126 iz Jordanije. Avtorji ugotavljajo naslednje:

- Anketirani večinoma verjamejo, da če bi zaposlili sorodnika nadrejenega, se zaradi sorodstvenega odnosa novozaposleni ne bi nič bolj odrezal pri delu, prav tako ne bi bila njegova lojalnost podjetju nič večja.
- Prav tako se zaradi sorodnikov v podjetju ne bi izboljšala komunikacija v podjetju.
- Poleg tega se strinjajo, da nepotizem ne zagotavlja boljše morale, pogojev dela in manjše porabe časa za uvajanje v delo.
- Večina se jih je strinjala, da podjetju predstavlja problem odpustiti nekoga, ki je sorodnik nekega nadrejenega in ki se ni izkazal za učinkovitega in sposobnega.

Vprašani so bili mnenja, da nepotizem vpliva na zadovoljstvo pri delu, motivacijo pri delu in lojalnost ter pripadnost podjetju in tako povzroči manjšo učinkovitost njihovih oddelkov (torej oddelka upravljanja s človeškimi viri) in tudi podjetja na splošno. Organizacije, ki torej prakticirajo nepotizem, ne bodo sposobne doseči zastavljenih ciljev in optimalne učinkovitosti. To pa ima zopet za posledico nižanje morale, frustracije, stres in navsezadnje iskanje nove službe, kar je predvsem nevarno pri ključnih kadrih.

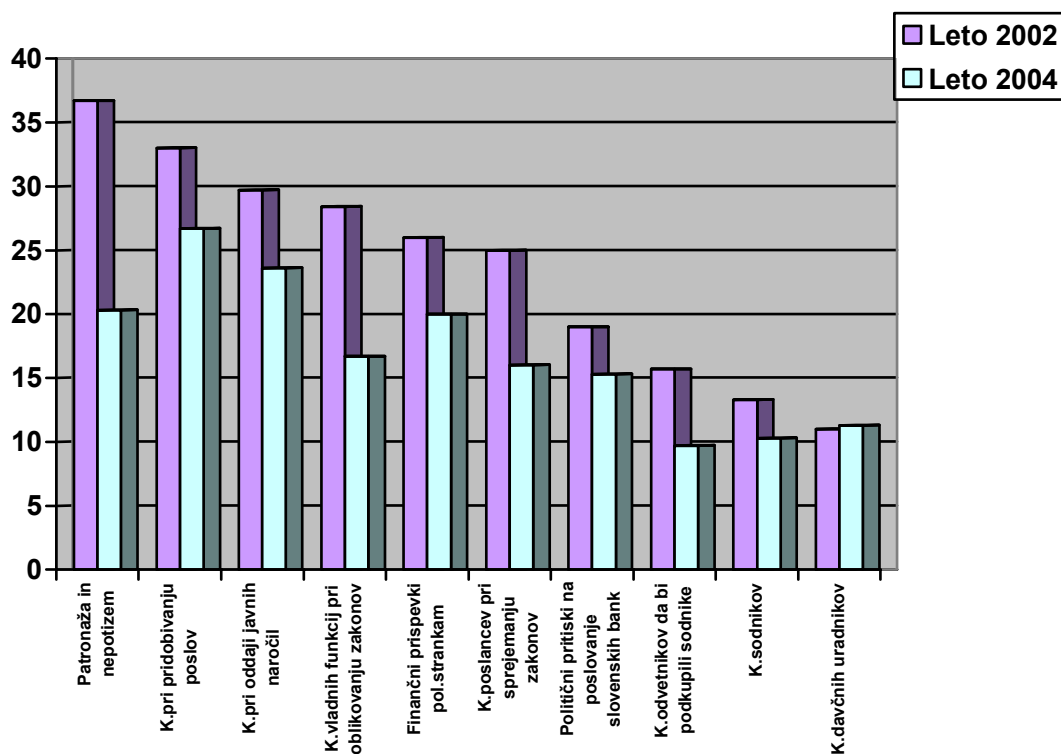
Zanimivo pri obeh raziskavah je to, da so rezultati zelo podobni. Celo pri zadnji raziskavi, v katero sta bili vključeni državi dveh popolnoma različnih kultur, je odstopanje malenkostno.

Lahko torej sklepam, da kulturne razlike zelo malo, če sploh, vplivajo na odnos do nepotizma (Abdalla 1998: 569).

Arasli in sodelavci pa so med zaposlenimi (sodelovalo jih je 257) v hotelih na severu Cipra konkretno raziskovali vpliv nepotizma na zadovoljstvo pri delu, fluktuacijo in ustno komunikacijo (Arasli in drugi 2006). Glavna ugotovitev je bila, da ima nepotizem izrazito negativen vpliv na omenjene spremenljivke. Na spremenljivko 'zadovoljstvo pri delu' nepotizem vpliva zelo negativno, saj je raziskava pokazala, da nepravilno tekmovalno okolje privede do nezadovoljstva z delom. Posledice tega so nižja lojalnost in pripadnost, manjši interes za delo ter sodelovanje z ostalimi zaposlenimi. Vse to lahko privede do manjše produktivnosti zaposlenih in v končni fazi negativne ustne komunikacije in fluktuacije, ki sta, kot obravnavani spremenljivki, z nepotizmom v izrazito pozitivni korelaciji. V zaključku so ugotovili, da »omenjena študija kaže, da je nepotizem neprofesionalen fenomen, ki bolj kot organizaciji sami zagotavlja prednosti članom družine ali pa tesnim prijateljem« (Arasli in drugi 2006: 305).

Kaj pa v Sloveniji? Pri nas je bila leta 2002 izvedena 'Raziskava o gospodarskem in poslovnem okolju, poslovni etiki in neuradnih plačilih na Slovenskem'. Naročnik je bil Urad za preprečevanje korupcije, izvedla pa jo je Ninamedia (2002). Enaka raziskava je bila ponovno izvedena dve leti kasneje (Ninamedia, 2004). V letu 2002 in 2004 je v anketi sodelovalo 300 podjetij, ki se ukvarjajo s pridobitno dejavnostjo. V grafu 5.2.6.1 je v odstotkih (seštevek odgovorov "znatno vpliva" in "zelo vpliva") prikazano, v kolikšni meri našete oblike korupcije vplivajo na poslovanje podjetij, ki so sodelovala v raziskavi.

Graf 5.2.6.1: Ocenite, v kolikšnem obsegu našete oblike korupcije vplivajo na poslovanje vašega podjetja.

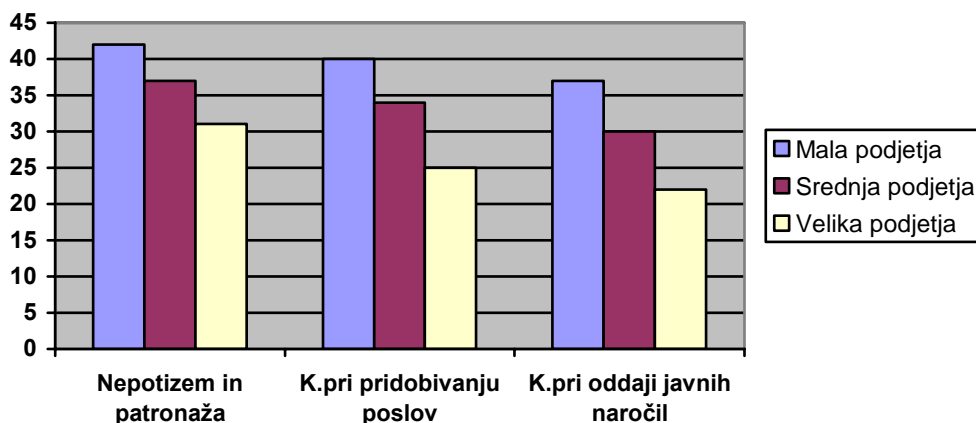


Leta 2002 sta patronaža in nepotizem od vseh oblik korupcije najbolj vplivala na poslovanje podjetij, saj je, če seštejemo odgovora "znatno vpliva" in "zelo vpliva", tako odgovorilo 36,7 % anketirancev. Sledili sta korupcija pri pridobivanju poslov s 33 % in korupcija javnih uslužbencev in funkcionarjev pri oddaji javnih naročil (29,7 %). Po mojem gre posredno tudi pri teh oblikah korupcije za nepotizem, saj se pri pridobivanju posla na koruptiven način hkrati pridobi tudi delovna mesta. Enako velja za korupcijo pri oddaji javnih naročil; tu gre namreč vzporedno za oddajo več delovnih mest na nedovoljen način. Leta 2004 je 20,3 % sodelujočih v anketi menilo, da nepotizem in patronaža znatno oziroma zelo vplivata na njihovo poslovanje, torej je upad glede na leto 2002 relativno velik. Odgovor bi si bilo mogoče razlagati s tem, da je bila do konca leta 2004 končana kadrovska zapolnitev položajev, na katere so lahko imele vpliv politične stranke, vendar je to zgolj predvidevanje (Vehovar 2004). Nekoliko manjši upad v primerjavi s predhodno raziskavo je opazen pri korupciji pri pridobivanju poslov (26,7 %) in korupciji javnih naročil (23,6 %). Dejstvo je, da je pri vseh oblikah korupcije zabeležen nižji odstotek vplivanja na poslovanje glede na

raziskavo iz leta 2002, kljub temu pa je zanimivo, da se v obeh obdobjih vse tri oblike korupcije, ki najbolj vplivajo na poslovanje podjetij, nanašajo na nepotizem.

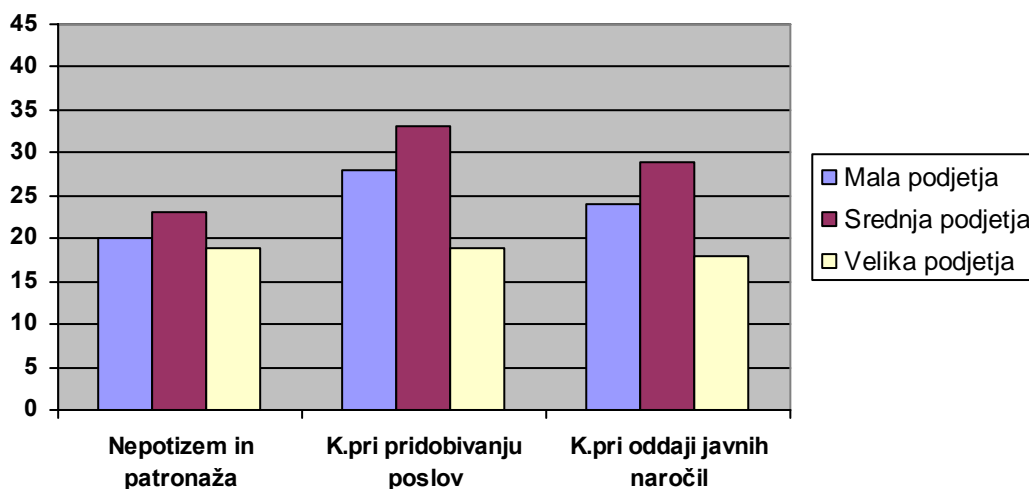
Podjetja so klasificirana glede na velikost kot mala (od 5 do 49 zaposlenih), srednja (od 50 do 250 zaposlenih) in velika (nad 250 zaposlenih ter banke in zavarovalnice). Grafa 5.2.6.2 in 5.2.6.3 prikazujeta, kako vplivajo patronaža in nepotizem, korupcija pri pridobivanju poslov in korupcija pri oddaji javnih naročil na podjetja glede na njihovo velikost, ločeno v letu 2002 in 2004. Izpostavljam torej le nepotizem in obliki korupcije, pri katerih gre posredno tudi za nepotizem. Prav tako je zajet seštevek odgovorov "zelo vpliva" in "znatno vpliva".

Graf 5.2.6.2: Ocenite, v kolikšnem obsegu našteje oblike korupcije vplivajo na poslovanje vašega podjetja (leto 2002).



V letu 2002 je na vprašanje o nepotizmu in patronaži 42 % predstavnikov malih podjetij, 37 % sodelujočih iz srednjih podjetij in 31 % anketiranih iz velikih podjetij odgovorilo, da znatno in zelo vplivata na njihovo poslovanje. Kot je razvidno iz grafa 5.2.6.2, so omenjene oblike korupcije najbolj vplivale na mala podjetja in najmanj na velika. Slednja so zaznala vpliv korupcije pri pridobivanju poslov z 19 % in z 18 % vpliv korupcije pri oddaji javnih naročil. Graf kaže, da vpliv na poslovanje skoraj sorazmerno upada glede na obliko korupcije (od nepotizma in patronaže do korupcije pri oddaji javnih naročil) in tudi na velikost podjetja (mala, srednja, velika).

Graf 5.2.6.3: Ocenite, v kolikšnem obsegu naštete oblike korupcije vplivajo na poslovanje vašega podjetja (leto 2004).

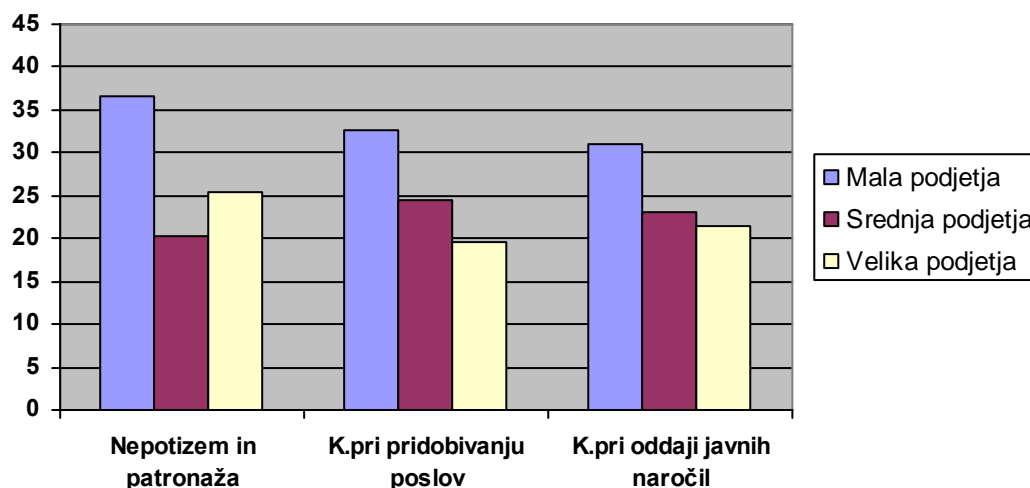


Graf 5.2.6.3 kaže, da sta se zmanjšala vpliva nepotizma in patronaže na poslovanje s podjetji. V letu 2004 je ta oblika korupcije najbolj vplivala na srednja podjetja (23 %), potem na mala (20 %) in nato na velika (19 %). Največjo razliko med letom 2002 in 2004 je opaziti pri vplivu nepotizma in patronaže na poslovanje malih podjetij, in sicer z 42 % na 20 %. Prav tako sta na mala podjetja v letu 2004 bistveno manj vplivala korupcija pri pridobivanju poslov (s 40 % na 28 %) in korupcija pri oddaji javnih naročil (s 37 % na 24 %). Za razliko od leta 2002 so omenjene oblike korupcije najbolj vplivale na poslovanje srednjih podjetij, za katere kaže raziskava, da ni bilo večjih odstopanj glede na leto 2002, razen pri vplivu nepotizma in patronaže, kjer se je odstotek znižal s 37 na 23. Kot v letu 2002 so obravnavane oblike korupcij najmanj vplivale na velika podjetja – vse približno enako, in to okrog 19-odstotno.

Omenjeno raziskavo je leta 2006 ponovno izvedel GfK Gral-Iteo (2006). V vzorec je bilo tokrat zajetih 107 malih, 74 srednjih in 51 velikih podjetij. Podatki s preteklimi merjenji niso popolnoma primerljivi⁴, zato na grafu 5.2.6.1 ni podatkov iz leta 2006. V nadaljevanju prikazujem graf 5.2.6.4, ki kaže vpliv na poslovanje (seštevek odgovorov "znatno" in "zelo vpliva") obravnavanih oblik korupcije glede na velikost podjetja.

⁴ Raziskava ne vključuje rezultatov celotnega vzorca, saj podatki v preteklih merjenjih niso bili uravnoteženi glede na strukturo v populaciji. Poleg tega so bile ankete v predhodnih raziskavah narejene s pomočjo telefona, pošte, faksa ali elektronske pošte, ta raziskava pa je bila izdelana le s pomočjo telefona in nato elektronske pošte. Zaradi uporabe drugačnih metodologij je potrebno rezultate primerjati z določeno mero previdnosti.

Graf 5.2.6.4: Ocenite, v kolikšnem obsegu naštete oblike korupcije vplivajo na poslovanje vašega podjetja (leto 2006).



V lanskem letu so vse oblike korupcije najbolj vplivale na poslovanje malih podjetij. Zopet je opazen porast vpliva nepotizma in patronaže, saj je 36,5 % anketirancev malih podjetij odgovorilo, da zelo oziroma znatno vpliva na njihovo poslovanje. Nekoliko manj sta nepotizem in patronaža vplivala na velika podjetja (25,5 %) in še manj na srednja (20,3 %). Na srednja in velika podjetja sta imela korupcija pri pridobivanju poslov in korupcija pri oddaji javnih naročil podoben vpliv, vendar z rahlimi odstopanji. Rezultati so podobni tistim iz leta 2002, saj je oblika grafa 5.2.6.4 podobna grafu 5.2.6.2 (z izjemo vpliva nepotizma in patronaže na poslovanje velikih in srednjih podjetij), le da gre tokrat v splošnem za nekoliko nižje odstotke, poleg tega pa rezultati niso popolnoma primerljivi.

Očitno obstaja razlika med nepotizmom v manjših in večjih podjetjih. Zgornji podatki kažejo, da je nepotizem bolj pogost v malih podjetjih. Večina je tudi družinskih, kjer je še toliko bolj prisoten⁵. V velikih podjetjih je možno zaposlena, ki sta v sorodstvenih vezeh, ločiti tako, da ne vplivata drug na drugega, s čimer se podjetje izogne nekaterim potencialnim moralnim problemom. Poleg tega trditvi, da je v večjih podjetjih zaznanega manj nepotizma, govori v prid dejstvo, da imajo taka podjetja običajno kadrovske oddeleke, kjer se vsaj en zaposlen, ki je

⁵ V akademski študiji, kjer je bilo v vzorec zajetih 500 podjetij, je bilo ugotovljeno, da je 175 oziroma 35 % podjetij bodisi v lasti bodisi nadziranih s strani ene družine ali pa vsaj z generacijo iste družine nekje v samem menedžerskem vrhu podjetja (Rosenblatt et al. v Ford in McLaughlin, 1985: 58).

po vsej verjetnosti še strokovnjak, ukvarja s selekcijo kadrov in tako je temu namenjene več pozornosti. Majhna podjetja si načeloma ali ne morejo privoščiti ali pa se jim pri tako majhnem številu zaposlenih ne zdi potrebno, da bi imeli zaposlenega, ki bi bil odgovoren samo za izbiranje, razvoj in za naloge, ki so povezane z vzdrževanjem kvalitetne, predane in zadovoljne delovne sile. Običajno imajo namreč v majhnih podjetjih zaposlenega nekoga, ki hkrati izvaja kadrovske, računovodske in še katero funkcijo, in pod takimi pogoji se nepotizem prakticira bolj obsežno (Ford, McLaughlin 1985: 58–59). Kljub temu da je v majhnih podjetjih prisotnega več nepotizma, je obenem po mnenju nekaterih (Bellow 2003; Ford, McLaughlin 1985) njegov vpliv na učinkovitost podjetja veliko bolj negativen v večjih.

Očitno se nepotizem pojavlja na vseh ravneh podjetja, nivoju primerno pa sledijo posledice. Iskanje deficitarnega kadra oziroma zaposlovanje sposobnih ljudi z veliko znanja po osebnih poznanstvih je dobrodošlo in tu, vsaj po mojem prepričanju, ne gre za nepotizem. Ko pa začnemo govoriti o zaposlitvi zgolj zaradi poznanstev, se pojavijo problemi. Proces v podjetju, kjer se izbere kandidata po sorodstvenih vezeh, spodkopava kriterije za pravično kadrovanje. Glede na to, kolikšen poudarek se daje sorodnikom v postopkih izbire, poznavalci pravijo, da se pravil ne upošteva dosledno, odločitve se sprejemajo v korist družinskim članom, argumenti, ki jih pri tem navajajo, temeljijo na dejstvih, ki niso v skladu s karakteristikam oziroma pogoji delovnega mesta, in navsezadnje je odločitev neetična, saj spodkopava normo, naj se zaposli kandidata, ki je najbolj zaslužen (Welle 2004: 6). Obstaja velika verjetnost, da bo posameznik, ki pride v podjetje na tak način, s strani ostalih sodelavcev sprejet negativno, kar ruši organizacijsko klimo, privede do upada motivacije, zadovoljstva in v končni fazi fluktuacije.

Podjetja delujejo glede na tržne razmere v gospodarstvu. Vemo, da sta glavna dejavnika delovanja podjetij ponudba in povpraševanje. Predvsem v panogah, kjer je ponudnikov določenih storitev oziroma produktov veliko več, kot je povpraševalcev, je potrebno uporabiti vse možne vire za pridobitev prednosti pred konkurenco. Eden izmed takšnih je kakovost institucionalnega okolja, ki je »eden glavnih dejavnikov konkurenčnosti nacionalnih ekonomij in eden od zadnjih virov konkurenčnosti, ki ga sploh še lahko izkoristimo ... Pomembni vidiki institucionalnega okolja, v katerem delujejo podjetja, so politična stabilnost, zakonitost in učinkovitost delovanja sodnega sistema, kakovost regulativnega okolja, učinkovitost vlade in

vladanja ter prisotnost korupcije« (Vehovar 2004). Torej v okoljih, kjer institucije ne delujejo, optimalno pride do končnega rezultata, ki je nižja gospodarska rast. Za učinkovito delovanje podjetja je med drugim pomembna kakovost regulativnega okolja. To pomeni, da trg ponudbe in povpraševanja na splošno temelji na kvaliteti in ga ne regulira nepotizem. Če želimo, da bodo podjetja v Sloveniji konkurenčna na domačem in tujem trgu, je potrebno zagotoviti takšno okolje, ki bo to omogočalo.

5.3 Nepotizem in država

Velika korupcija ali korupcija na makronivoju se odraža na državni ravni in se nanaša na podkupovanja, sklepanja pogodb za obsežnejše posle, večje investicije itd. Pri tej korupciji kot predstavniki države sodelujejo najvišji državni uslužbenci, politiki, člani državnih komisij, nadzornih teles in kot predstavniki podjetij vodilni menedžerji v podjetjih. Kot sredstvo za doseg cilja se med drugim uporabljajo deleži v pogodbah, delnice korporacij, elitne štipendije za otroke uslužbencev, dostop do vladnih strok pa tudi dajanje delovnih mest (Jandosova 2000).

V nadaljevanju bom podrobneje preučila tako imenovano state capture, ki se kaže kot korupcija v odnosu med podjetjem in državo, ter korupcijo javnih naročil. Pri omenjenih oblikah korupcije je nepotizem prisoten kot možno sredstvo podkupnine. Poleg tega gre v primeru korupcije na področju javnih naročil poleg pridobitve posla tudi za pridobitev več delovnih mest.

5.3.1 State capture

Raziskovalci Svetovne banke (Hellman, Jones, Kaufman 2000; Hellman et al. 2000) opredeljujejo tri tipe odnosov med podjetjem in državo:

- administrativna korupcija (»petty corruption«),
- vplivanje (»influence«),
- ujetost države s strani posebnih interesov (»state capture«).

Tudi Dobovšek (2004) identificira »ujetost države« in »vplivanje« kot dve obliki velike korupcije, ki za razliko od običajnega razumevanja, da država vpliva na obnašanje podjetij, kažeta na vpliv podjetij na državo oziroma upravljanje.

Pojem state capture oziroma »ujetost« države je definiran kot »vplivanje podjetij na odločitve nosilcev oblasti pri oblikovanju zakonov in predpisov s pomočjo nedovoljenih zasebnih plačil javnim uslužbencem« (Hellman, Kufman 2001: 33). Gre za to, da interesne skupine (predvsem tiste s področja gospodarstva) s svojim vplivom na ministrstva, javne agencije, parlament, sodišča ..., skušajo doseči takšne politične, sodne ali upravne odločitve, da so glede na svoje konkurente v privilegiranem položaju (Hellman, Kaufmann 2000; Stališča o korupciji 2005). Za razliko od ujetosti države gre pri drugi obliki korupcije – vplivanju – za vpliv na oblikovanje osnovnih pravil igre, in to brez potrebe k zatekanju k zasebnim plačilom (Dobovšek 2002).

Sodelovanje in vplivanje podjetij na zakone, pravila in predpise, ki jim služijo kot osnova za poslovanje, je do določene mere normalno, zdravo ter skupno vsem državam. Za okolje, kjer je prisotna visoka stopnja state capture korupcije, pa je (poleg prisotnosti koruptivnih dejanj) značilno, da so nekatera podjetja izključena. Gre namreč za to, da nekatera podjetja uživajo privilegij, da vplivajo na odločitve države, medtem ko so ostala podjetja od tega privilegija izključena (Hellman, Kaufmann 2001).

Podjetja, ki na ta način vplivajo na državno regulativo, Hellman in Kaufmann (2001) imenujeta »plenilska« podjetja (»captor firms«). V raziskavi o state capture korupciji, ki so jo v letu 1999 izvedli Hellman in sodelavci (Hellman et al. 2000) in v kateri so sodelovala podjetja iz 22 držav v tranziciji (tudi iz Slovenije), so ugotovili, da so tako imenovana plenilska podjetja tista, ki šele vstopajo na trg. Države v tranziciji so namreč v začetku šibke v smislu nujenja osnovnih javnih dobrin, obenem pa imajo podjetja, ki so bila prvotno v lasti države in so sedaj privatizirana, dovolj moči, da obvladujejo tržni položaj brez nedovoljenih podkupnin. Da lahko na novo ustanovljena podjetja v takem okolju konkurirajo, uporabljajo korupcijska dejanja. State capture korupcija v ekspanziji ostalih podjetij tako postane strategija, s pomočjo katere si mlada podjetja ustvarijo relativno varnost in prednost.

Ugotovili so, da tovrstna podjetja v zelo koruptivnem ekonomskem okolju rastejo dvakrat hitreje kot ostala podjetja.

Posledice takšnega delovanja ekonomskega okolja postanejo kmalu očitne. Namesto da bi mlada podjetja dosegala konkurenčnost na trgu z usmerjanjem znanja in kapitala v razvijanje novih produktov in metod, rajši uporabljajo koruptivne prakse z vplivanjem na odločitve nosilcev oblasti, s katerimi skušajo pridobiti oziroma ohraniti svojo konkurenčno prednost. Gre torej za izgubo materialnih sredstev in intelektualnih potencialov, saj se kapital namesto za razvojne naložbe uporablja za podkupnine, ljudje pa ne napredujejo zaradi znanja in sposobnosti, ampak zaradi uporabe zvez in koruptivnih dejanj. Takšno ekonomsko okolje torej »nagradi zveze namesto sposobnosti in moč vplivanja namesto inovativnosti« (Hellman, Kaufmann 2001: 33). Dejstvo je, da tovrstna politična korupcija pomeni oviro pri družbenem razvoju, saj pomeni izgubo velike količine resursov, ki bi jih lahko uporabili v razvojne namene. To v končni fazi vpliva tudi na moralno stanje, saj vodi v degradacijo norm in zmanjševanje zaupanja ljudi tako v institucije sistema kot tudi v soljudi (Stališča o korupciji 2005).

5.3.2 Korupcija na področju javnih naročil

Velik problem korupcije v javnem sektorju obstaja na področju javnih naročil. »Javno naročilo je pogodbeni odnos, v katerem nastopata država v vlogi kupca oziroma uporabnika in zasebni subjekt v vlogi prodajalca oziroma ponudnika blaga ali storitev« (Mahnič 2000: 365). Gre torej za dvostranski odnos, in sicer med javnim naročnikom, ki odloča o nakupu dobrin, pri katerem ne gre za zadovoljevanje njegovih potreb, in ki razpolaga z davkoplačevalskim denarjem, ter na drugi strani ponudnikom blaga ali storitev, predstavnikom podjetja, ki ima močan interes za posel, saj je država zanesljiv plačnik.

Korupcija se lahko pojavi v vseh posameznih fazah postopka. Tri temeljne faze postopka so (Mahnič 2000, Kodela 2000, Dobovšek 2005):

→ Predrazpisna faza

V prvi fazi gre najprej za določitev vrste postopka in pripravo razpisne dokumentacije. Tu se pojavi možnost vplivanja samega naročnika na oblikovanje javnega povpraševanja.

Oblikovanje predloga je namreč lahko usmerjeno k določenemu ponudniku, in sicer tako, da so že v samem predlogu zapisane zahteve po določenih specifikah, ki jih lahko izpolni le določen oziroma določeni ponudniki, s čimer se konkurenca, če že ne prepreči, pa vsaj omeji.

→ **Razpisna faza**

Zajema postopek od pregledovanja ponudb do izbora najugodnejšega ponudnika. Ponudnik si poskuša s podkupovanjem ustvariti posebno mesto pri naročniku, ki ima na drugi strani nalogo, da se postopek obrne v korist podkupovalca. To lahko stori s tem, da obravnava dokumentacijo neenakopravno, kar pomeni, da je pregled določene ponudbe manj temeljit in ne tako podroben kot pregled ostalih ponudb. Poleg tega lahko naročnik omeji dostop do informacij za ostalo konkurenco, in sicer na način, da še zadosti zakonskim pogojem, hkrati pa doseže, da je obveščen le določen ponudnik. Nadaljnja priložnost za korupcijo je kršitev tajnosti ponudb. Naročnik namreč zaželenemu ponudniku sporoči ponujeno ceno konkurentov in s tem vpliva na to, da ima konkretni ponudnik najboljšo cenovno ponudbo. Korupcija je prisotna tudi v primeru, ko naročnik zaželenemu ponudniku po prejemu in odpiranju ponudbe dopusti dopolnitev z manjkajočimi dokumenti. Poleg naštetega lahko naročnik izloči konkurenco s predhodnim ugotavljanjem sposobnosti, pri katerem z uporabo arbitrarnih in nepravilnih kriterijev doseže diskvalifikacijo potencialnih konkurenčnih ponudnikov.

→ **Izpolnitvena faza**

Po sklenitvi pogodbe pride do nevarnosti, da bi se nepravilnosti (lažni certifikati) in pomanjkljivosti (umetno oblikovane cene, izmišljeni kriteriji ...) postopka pojavile v javnosti. Da se to ne bi zgodilo, ponudnik podkupi še nadzornike izvrševanja pogodbe, ki spregledajo napake pri izvajanju.

Kaj je sredstvo v primerih korupcije javnih naročil? »Nagrada za pomoč do zelenega posla se pojavlja v paleti možnih osebnih koristi, kot so izplačila denarne vsote, plačil potovanj in počitnic s plačilom vseh stroškov, šolnine za otroke, izročanje dragocenih daril, možnost uporabe dela dostavljenega blaga, ki je bilo predmet javnega naročila, pa tudi obljubljene zaposlitve po prenehanju javne službe« (Mahnič 2000: 370). Slednje, torej obljubljena zaposlitev javnemu uslužbencu, je lahko problematična tudi zato, ker ima zaradi poznavanja vladne pogajalske strategije in ponudb konkurence dolgoročno nelojalno prednost pri potegovanju na razpisih za javno naročilo (Mahnič 2000). Predpostavljam, da se zaposlitev kot sredstvo korupcije lahko ponudi tudi sorodniku oziroma prijatelju osebe, ki prejme

podkupnino. Poleg tega se pri prodaji posla na koruptiven način obenem prodajo tudi delovna mesta, na katerih naj bi ljudje opravljali – na nedovoljen način – pridobljeni posel.

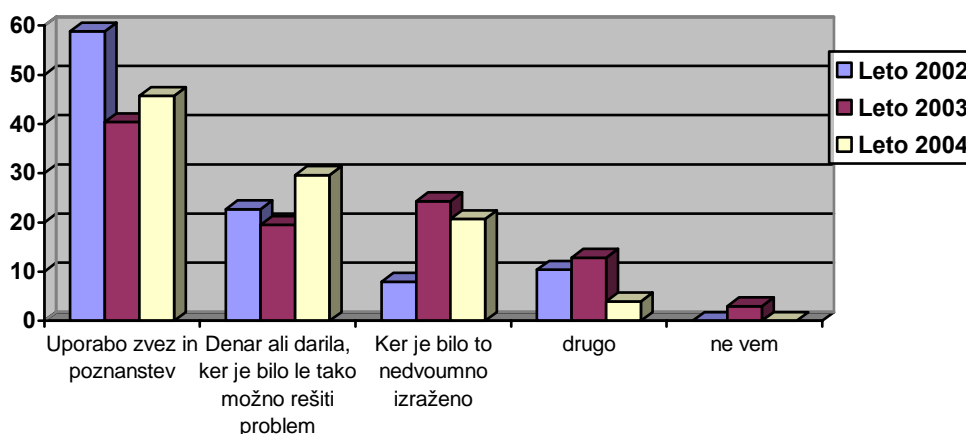
Center za raziskovanje javnega mnenja je v letih 2002, 2003 in 2004 (CRJMMK) s pomočjo telefonskega anketiranja izvedel raziskavo o stališčih državljanov Slovenije o korupciji. V vseh letih se je ponovilo vprašanje o izkušnji s postopki javnega naročanja in morebitne prisotnosti koruptivnih dejanj. V tabeli 5.3.2.1 predstavljam po letih število ljudi v vzorcu in odgovore na prvi dve predhodni vprašanji.

Tabela 5.3.2.1: Izkušnja s postopki javnega naročanja

	2002 (N = 914)		2003 (N = 901)		2004 (N = 911)	
	DA	NE	DA	NE	DA	NE
<i>1. Ali ste imeli vi ali člani vaše družine v zadnjem letu kakšno izkušnjo z oddajo ponudbe v postopku javnega naročanja?</i>	*	*	6,1	93,9	5,3	94,7
<i>1.1 Ali ste imeli pri tem kakršne koli izkušnje s korupcijo?</i>	4,9	95,1	28,8	71,2	38,7	61,3
<i>1.1.1 Glej graf 5.7</i>						

* Za to leto ni podatka.

Graf 5.3.2.1: Ali je pri tem šlo predvsem za ...



Podatki sicer kažejo na majhen vzorec ljudi, ki so dejansko imeli izkušnje z oddajo javnega naročanja, ta delež se namreč giblje okrog 5 %, vendar je potrebno upoštevati, da gre tu za

naključno izbrane državljanke Slovenije (in ne za na primer podjetja). Ravno majhnost vzorca je verjetno tudi eden izmed razlogov za velik porast izkušenj s korupcijo pri oddaji javnih naročil v letu 2003 in 2004. Kljub temu pa je iz grafa 5.3.2.1 razvidno, da je v vseh letih pri postopkih oddaje javnih naročil šlo predvsem za uporabo zvez in poznanstev. V letu 2002 je bilo delež anketirancev, ki so uporabili zveze in poznanstva pri oddaji javnih naročil, 59-, leta 2003 40- in leta 2004 46-odstoten.

Protikorupcijski pristopi, ki jih navaja Jandosova (2002), so: prejšnji ukrepi in razkritje povezav med gospodarstvom, politiko in upravo; preglednost nad sredstvi; preglednost nad odločitvami; prijavljanje premoženjskega stanja. Za uspešen boj proti korupciji bi morali poleg tega ukrepati tudi na personalni ravni. Namreč šele moralna in etična zrelost posameznikov in s tem tudi celotne kulture družbe bi privedla do učinkovitega zoperstavljanja. Za začetek bi lahko začeli usposablјati zaposlene s ciljem, da bi razumeli ne le svoje odgovornosti pri delu, temveč tudi etičnost ravnanja.

Velika korupcija v večji meri ostane neodkrita, kljub temu pa je vpliv na družbo velik. »Stroški se izredno povečujejo, kakovost dela pa je slaba. Tako se namesto zdrave konkurence, temelječe na kvaliteti, ceni in inovaciji, pojavljata korupcija in nepotizem, kar vodi v razpad gospodarstva« (Dobovšek 2004).

6. ZAKLJUČEK

Slovenija ima svojo preteklost, ki je bila zaznamovana s socialističnim sistemom. Ta je pustil svoj pečat in določene navade, ki se jih vztrajno oklepamo še danes. S prehodom v današnji sistem, torej v času tranzicije, je bilo potrebno vzpostaviti državne institucije, uvesti tržno gospodarstvo in obsežno privatizacijo. Ta prehod pa je bil idealno okolje za nastanek in razvoj korupcije.

Socialno omrežje, ki ga kreirajo socialne vezi, omogoča dostop do materialnih, informacijskih in socialnih virov. Ljudje si s pomočjo osebnega socialnega omrežja iščejo tudi zaposlitev. Uspešno ali ne, je predvsem odvisno od strukture omrežja. Posameznik, ki ima v svojem omrežju veliko število sebi različnih oseb, s katerimi vzdržuje pretežno šibke vezi, pri čemer se te osebe med seboj ne poznajo, ima večje možnosti, da bo dobil informacije o prostem delovnem mestu ali pa celo zaposlitev. Vendar pa se ljudje običajno med seboj družimo s sebi podobnimi osebami; poleg tega so sorodniki pomemben del omrežja in opore, kar vpliva na večjo gostoto. Še bolj ekstremno je ta vzorec omrežja (gosta, manjša in neraznolika omrežja s prisotnimi močnimi vezmi med enotami) zaznan pri revnih ljudeh, ki imajo zaradi tega slab dostop do virov informacij o zaposlitvi, kar dodatno potrjuje hipotezo, da je socialno omrežje pomemben dejavnik nepotizma. Nepotizem očitno pospešuje družbeno neenakost, saj so v koruptivnih razmerah socialno šibke skupine, ki nimajo zadostnih sredstev za vključevanje v družbo in s tem kreiranja kvalitetnega omrežja, tiste, ki jim je otežen dostop do informacij oziroma same zaposlitve, za razliko od skupin, ki so na višjih položajih v družbi.

»/.../ Šest korakov naj bi povezovalo katera koli dva človeka na svetu.« (Pavšič 2005) pravi Doreian o ideji o šestih korakih separacije. Če to velja na svetovni ravni, kaj potem lahko rečemo za Slovenijo? Dejstvo je, da so vezi v Sloveniji prepletene in da se ljudje med seboj poznajo. Sistem zaposlovanja temelji na tem, koga poznaš, in ne, koliko veljaš, saj si glede na raziskave skoraj 50 % iskalcev zaposlitve poskuša najti službo po osebnih zvezah. Sorodstvena sestava omrežja se posamezniku znatno poveča s poroko, in ker je obligacija do sorodnikov na prvem mestu, pride do položaja, ko zaradi velikega obsega sorodstvenih vezi v majhnem sistemu poteka regulacija mimo formalnih pravil.

Družina je vsekakor primarna celica družbe, in ko pride do položaja, ko član družine išče zaposlitev, mu običajno skušamo s pomočjo osebnih vezi in poznanstev pomagati po najboljših močeh, pri čemer se ne zavedamo, da smo stopili v sfero koruptivnega dejanja. K dejanju nas namreč vodi gen, ki teži k reprodukciji, in od tod izhaja naše altruistično vedenje do sorodnikov. Kljub temu pa razlaga ne ostane le na ravni biologije, saj (lahko), za razliko od živali, nepotistična dejanja prenesemo tudi na ljudi, s katerimi nismo v krvnem sorodstvu. In tu nastopi kultura.

Vsakdanji 'mali' nepotizem ne pride v javnost, saj je po obsegu manjši, poleg tega pa gre za dejanja ljudi, ki niso medijsko izpostavljeni – za razliko od nepotističnih dejanj ljudi, ki so na visokem položaju na družbeni lestvici, katerih tovrstne afere so v javnosti običajno deležne netoleriranja. Ko gre za ljudi, ki so na vodilnih položajih na ekonomskem ali političnem področju, se nam nič ne zdi bolj narobe kot to, da minister 'zrihta' službo svoji hčerki. Reakcija ljudi, ki nimajo take moči, so apatija ali toleranca osebnih nepotističnih dejanj. Problem toleriranja lastnega nepotizma se lahko pokaže v ravnodušnosti do tega problema na ravni civilne družbe. Dejstvo pa je, da je ravno aktivna civilna družba pomembno sredstvo boja proti korupciji.

Nepotizem se v podjetjih v večji meri kaže kot negativen vpliv. Predvsem se odraža v organizacijski klimi, nezadovoljstvu pri delu, upadu morale, lojalnosti in fluktuaciji. Glede na velikost podjetja raziskave kažejo, da nepotizem bolj vpliva na poslovanje malih podjetij kot velikih. Temu v prid govori dejstvo, da je veliko malih podjetij hkrati v družinski lasti. Nepotizem se v podjetju pojavlja tudi na ravneh, ki so ostalim ljudem manj vidna in dostopna. Povezanost med upravami in nadzornimi sveti, ki temelji na nepotizmu, predstavlja zavoro za učinkovito rast in razvoj, saj ima nadzorni svet pomembno vlogo pri spremljanju in nadziranju na poslovanje podjetja, zato je pomembno, da je ta nadzor objektivni in nepristranski.

Pereč problem v odnosu med podjetjem in državo je korupcija na področju javnih naročil in state capture. Nepotizem se v tem primeru pojavlja posredno, kot sredstvo podkupnine in/ali kot uporabljanje zvez in poznanstev za pridobitev posla oziroma javnega naročila. Pri tem gre za korupcijo na makronivoju. Akterji so predvsem ljudje na visokih položajih, ki ponavadi

pripadajo določenim neformalnim skupinam, političnim strankam itd. in imajo veliko moč vplivanja. Pri tem obstaja velika verjetnost, da bo izbira ponudnika, s katerim bo država sklenila posel, temeljila na zvezah in poznanstvih. To prav tako velja za pridobivanje poslov med podjetji.

Zveze in poznanstva igrajo v slovenski družbi pomembno vlogo. Zanje ni značilna neposredna izmenjava denarja oziroma koristi in kot take tudi ne predstavljajo korupcije v kazenskopravnem pomenu, zato v uradnih statistikah niso zabeležene. V Sloveniji nimamo zakonske podlage, ki bi prepovedovala nepotizem – to bi bilo glede na velikost države tudi nesmiselno. To področje bi lahko uredili z etičnimi kodeksi, čeprav se tu pojavi problem univerzalne definicije nepotizma, saj je v literaturi moč zaslediti različno tolmačenje, kaj obsega nepotizem in na koga se nanaša, in pa dejanskega nadzora nad kršenjem kodeksa v praksi.

7. LITERATURA

- Abdalla, H. F.; Maghrabi, A. S.; Raggad, B. G. (1998): Assessing the perceptions of human resource managers toward nepotism: A cross-cultural study. *International journal of Manpower* 19(8), 554–570.
- Arasli, H.; Bavik, A.; Ekiz, E. H. (2006): The effects of nepotism on human resource management. *International journal of Sociology* 26(7/8), 295–308.
- Armstrong, H. W.; Read, R. (2000): Comparing the economic performance of dependent territories and sovereign microstates. *Economic development and cultural change* 28(2), 285–306.
- Auslander, G. K.; Litwin, H. (1988): Social networks and the poor: Toward effective policy and practise. *Social Work* 33(3), 234–238.
- Bellow, A. (2003): *In praise of nepotism: A natural history*. New York: Doubleday.
- Campbell, Karen et al. (1986): Social resources and socioeconomic status. *Social networks* 8(1986), 97–117.
- Conway, B. (2004): The new nepotism. *Public interest* 154, 130–135.
- Dawkins, R. (1976): *The selfish gene*. New York: Oxford University Press.
- Dobovšek, B. (2002): *Sodobni problemi korupcije v javni upravi. Korupcija v javni upravi*. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve RS.
- Dobovšek, B. (2005): *Korupcija in politika*. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve RS.
- Ferjan, M. (2003): Nekatere značilnosti pridobivanja kadrov v Sloveniji. *Organizacija* 36(1), 14–22.
- Ferjan, M. (2003): Vplivni dejavniki napredovanja zaposlenih v Sloveniji. *Organizacija* 36(7), 469–476.
- Fischer C. (1982): *To dwell among friends: Personal networks in town and city*. Chicago: University of Chicago Press.
- Ford, R.; McLaughlin, F. (1985): Nepotism. *Personal Journal* 64, 57–60.
- Gergen, K. J.; Gergen, M. M. (1986): *Social Psychology*. New York: Springer.
- Grensing - Pophal, L. (2005): Knowing me, knowing you. *Credit union management* 28(3), 24–28.
- Haralambos, M.; Holborn, M. (1999): *Sociologija: Teme in pogledi*. Ljubljana: DZS.

- Hellman, J. et al. (2000): *Measuring governance, corruption and state capture. How firms and bureaucrats shape the business environment in transition economies*. World bank institute.
- Hellman, J.; Jones, G.; Kaufman D. (2000): *Seize the state, seize the day. Governance and state capture in transition economies*. World bank institute.
- Hellman, J.; Kaufmann, D. (2001): Confronting the challenge of state capture in transition economies. *Finance & development* 38(3), 31–35.
- Iglič, H. (1988): Ego-centrične socialne mreže. *Družboslovne razprave* 5(6), 82–93.
- Iglič, H. (2001): Socialni kapital, socialna omrežja in politično vedenje: empirična študija. *Družboslovne razprave* 7(37/38), 167–190.
- Jandosova, J. (2000): *What we need to research on corruption? Corruption in central and eastern Europe at the turn of millenium*. Ljubljana: VPVŠ.
- Jonsson, P. O. (2001): Networks, culture, transaction cost and discrimination. *International journal of Social economics* 28(10/11/12), 942–958.
- Kodela, F. (2002): *Korupcija in javna naročila*. V Dobovšek, B. (2002): *Korupcija v javni upravi*. Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve RS.
- Kranjc, J. (2000): *Korupcija in pravo*. Ljubljana: Javna uprava.
- Leksikon 1994. Ljubljana: Cankarjeva založba.
- Lin, N.; Ensel, W. M.; Vaughn, J.C. (1981): Social resources and strength of ties: Structural factors in occupational status attainment. *American Sociological review* 46, 393–405.
- Ložar, B. (1999): Dobri zaposleni pritegnejo dobre: Zaposlovanje prek poznanstev. *Manager* 1, 12–13.
- Mahnič, P. (2000): Problem korupcije na področju javnih naročil. *Javna uprava* 36(3), 365–381.
- Mandič, S. (1999): *Kakovost življenja stanja in spremembe*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Znanstvena knjižnica.
- Mizruchi, M. S., (1996): What do interlocks do? *Annual Review of Sociology* 22, 271–298.
- Možina, S. (1998): *Management kadrovski virov*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.

- Nastran Ule, M. (2000): *Temelji socialne psihologije*. Ljubljana: Znanstveno in publicistično središče.
- Novak, M. et al. (2004): *Omrežja socialne opore prebivalstva Slovenije*. Ljubljana: Inštitut Republike Slovenije za socialno varstvo.
- Padgett, M. Y.; Moriss, K. A. (2005): Keeping it all in the family: Does nepotism in the hiring process really benefit the beneficiary? *Journal of leadership & organizational studies* 11(2), 34–45.
- Prijović, I. (2004): Bi člana nadzornega sveta iskali z oglasom? *Manager* 221(3), 56–59.
- Rose - Ackerman, S. (1999): *Corruption and government: causes, consequences, and reform*. Cambridge, New York: Cambridge University Press.
- Sailer, S. (2003/2004): Revolutionary nepotism. *The national interest* 74, 149–154.
- Schneider, M.; Zaleski, J. (2003): *Fathers and sons revisited*. Publishers Weekly, 61.
- Sharir, S. (1999): Nepotism, discrimination and the persistence of utility-maximizing, owner-operated firms: Comment. *Southern Economic journal* 65(4), 953–958.
- Singell, L. D.; Thornton, J. (1997): Nepotism, discrimination and the persistence of utility-maximizing, owner-operated firms. *Southern Economic journal* 63(4), 904–919.
- Slovar slovenskega knjižnega jezika 2002. Ljubljana: DZS.
- Steiner, J. M.; Steinberg, S. P. (1994): Caught between Scylla and Charybdis: Are antinepotism policies benign paternalism or covert discrimination? *Employee relations law journal* 20(2), 253–267.
- Svetlik I. (1996): *Kakovost življenja v Sloveniji*. Ljubljana: Teorija in praksa.
- Štern, A. (1993): Altruizem v luči paradigme sebičnega gena in kvantno mehanske biologije. *Anthropos* 25(3–4), 253–266.
- Ule, M.; Mihelj, V. (1995): *Pri(e)hodnost mladine*. Ljubljana: DZS, Ministrstvo za šolstvo in šport in Urad RS za mladino.
- Ule, M.; Rener, T.; Mencin Čepelak, M.; Tivadar, B. (2000): *Socialna ranljivost mladih*. Ljubljana: Založba Aristej, Ministrstvo za šolstvo in šport in Urad RS za mladino.
- Vehovar, U. (2004): Nepotizem v Sloveniji. *Manager* 11, 44–48.

- Welle, B. (2004): *The price of privilege: The derogation of the work and personal characteristics of favored employees*. New York: New York University, Dissertation.
- Wong, L. C.; Kleiner, B. H. (1994): Nepotism. *Work study* 43(5), 10–12.
- Zakon o javnih uslužbencih 2006. Ljubljana: Uradni list Republike Slovenije, št. 32.
- Žaler J. (2006): Z mreženjem do poklicnega in osebnega uspeha. *Revija MojeDelo*, 22(11) 15–17.

Raziskave

- Aragon (2005): *Stališča o korupciji*. Ljubljana: Urad vlade RS za preprečevanje korupcije.
- Center za raziskovanje javnega mnenja in množičnih komunikacij (2002–2004): *Stališča o korupciji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede, Inštitut za družbene vede.
- GfK Gral-Iteo (2006): *Raziskava o gospodarskem in poslovnem okolju, poslovni etiki in neuradnih plačilih na Slovenskem*. Ljubljana: GfK Gral-Iteo. za Urad vlade RS za preprečevanje korupcije.
- Ninamedia (2002): *Raziskava o gospodarskem in poslovnem okolju, poslovni etiki in neuradnih plačilih na Slovenskem*. Ljubljana: Ninamedia, d. o. o. za Urad vlade RS za preprečevanje korupcije.
- Ninamedia (2004): *Raziskava o gospodarskem in poslovnem okolju, poslovni etiki in neuradnih plačilih na Slovenskem*. Ljubljana: Ninamedia, d. o. o. za Urad vlade RS za preprečevanje korupcije.

Internetni viri

- 24ur.com (2002): *Brezigarjeva za EU in Nato*. Dostopno na http://24ur.com/bin/article.php?article_id=2011123 (21. junij 2005).
- Answers.com. Dostopno na <http://www.answers.com/topic/nepotism> (15. oktober 2004)
- Dobovšek, B. (2004): *Velika korupcija, korupcija na makronivoju*. Dostopno na <http://www.vpvs.uni-lj.si/krim/files/dobovsek.doc> (15. februar 2004).
- Dossierkorupcija (2002): *Nevidnost korupcije še ne pomeni, da je ni*. Dostopno na <http://www.dossierkorupcija.com/clanek.asp?NewsID=12> (15. april 2005).
- Fajfar, S. (2005): *Revščina in socialna izoliranost sta povezani*. Dostopno na http://www.delo.si/index.php?sv_path (17. november 2005).

- Godina, V. V. (2004): *Patologija majhnih družb*. Dostopno na <http://www.vecer.si/vecer2007a/default.asp?kaj=3&id=2004121802212010> (18. december 2004).
- Komisija za preprečevanje korupcije (2005): *Kaj je korupcija?* Dostopno na <http://www.kpk-rs.si/index.php?id=49> (5. maj 2005)
- Merljak, S. (2004): *Če potrebujem avto, si ga sposodim od prijatelja*. Dostopno na http://www.delo.si/index.php?sv_path (22. maj 2004).
- Mihelj, V. (2003): *Korupcija politike in politika korupcije*. Dostopno na http://www.delo.si/index.php?sv_path (10. maj 2004).
- Ministrstvo za javno upravo (2007): *Etični kodeks*. Dostopno na <http://www.mju.gov.si/index.php?id=194> (16. marec 2007).
- Mladina (2004): *Etični nepotizem*. Dostopno na http://www.mladina.si/tehdnik/200449/clanek/slo-tema--jure_trampus/ (6. december 2004).
- Mrkaić, M. (2006): *Plemenska skupnost Slovenije*. Dostopno na <http://www.finance.si/index.php?findme> (14. april 2006).
- Ninamedia (1999): *Vox populi - Aktualna vprašanja*. Ninamedia d.o.o. Dostopno na <http://www.ninamedia.si/vprasanja.phtml> (15. februar 2006)
- Ocvirk, D. (2004): *Državlansko zaupanje kopni*. Dostopno na <http://www.dnevnik.si/index/iskalnik?sel=advanced> (5. marec 2004).
- Pavšič, M. (2004): *Vse je povezano z vsem*. Dostopno na http://www.delo.si/index.php?sv_path (10. junij 2004).
- Pavšič, M. (2005): *Analiza socialnih omrežij razkriva, kaj nas povezuje kdaj s kom*. Dostopno na http://www.delo.si/index.php?sv_path (27. januar 2005).
- Pirc, V. (2002): *Vse za družino*. Dostopno na <http://www.mladina.si/tehdnik/200235/clanek/nepotizem/> (2. september 2005).
- Repovž, G. (2002): *Mi ne želimo živeti in umreti ne s to in ne z naslednjo vlado*. Dostopno na http://www.delo.si/index.php?sv_path (9. februar 2005).
- Revija MojeDelo. Dostopno na <http://www.revija.mojedelo.com/forum/> (15. februar 2006).
- Vrtimo globus (2003): Dostopno na http://www.delo.si/index.php?sv_path (4. marec 2005).

- Zaposlitev.net. Dostopno na <http://www.zaposlitev.net/?m=iskalci&a=forum> (15. februar 2006).