



# W niewoli u szefa

## O wolności w pracy i sposobach radzenia sobie z jej ograniczaniem warto rozmawiać.

U nas rozmowę taką podjęły dziennikarka, Agata Domańska z Agnieszką Gawkowską, socjolożką, dyrektorką zarządzającą Babka Medica, wieloletnią Dyrektorką ds. HR.

**C**zy ograniczenie wolności musi być czymś złym? Pewna ilość norm i granic w pracy nam przecież służy.

Owszem. W latach 90. nie było wytycznych, co można, a czego nie, według jakich wytycznych mamy pracować, do kiedy działamy na własną rękę, a kiedy trzeba iść do szefa. Jeśli ktoś podjął złą decyzję, nie było rozmowy o przekroczeniu kompetencji, bo nikt nie wiedział, jakie te kompetencje są. Wtedy szef był wszechmogący: tylko on ustalał, co jest dobre, a co złe i odpowiednio wynagradzał i karał. To nie było dobre dla pracownika, który nie wiedział, w jakich granicach się poruszać. Dziś to się zmieniło: pracownik od samego początku dostaje zakres obowiązków, uprawnień i kompetencji. Wie, kiedy może decydować sam, a kiedy nie i w jakich obszarach może się poruszać swobodnie, w zgodzie z własnym kręgosłupem moralnym. To jest właśnie wolność, na którą powinniśmy móc liczyć w pracy.

**Powinniśmy, ale często nie możemy. Mam wrażenie, że pod tym względem niewiele się od lat 90. zmieniło...**

To prawda. W dodatku kryzys sprawił, że w wielu firmach wrócił dawny stosunek do pracownika: „Nie podoba ci się? Droga wolna, na twoje miejsce czeka dziesięciu chętnych”. A do tego obecni pracodawcy mają nowe narzędzia kontroli, więc teraz mogą ograniczać naszą wolność w bardziej wyrafinowany sposób.

### **Jakie to narzędzia?**

Do nakładania kar, na które pozwala kodeks pracy, doszedł mobbing emocjonalny i psychologiczny czy odmowa świadczeń, które mogą dostać inni. Szefowie kontrolują też życie pracowników na co dzień. Zamiast ufać, że jak najlepiej wypełnią swoje obowiązki, montują w służbowych samochodach GPS, by wiedzieć, gdzie pracownik się znajduje i czy nie spędza za dużo czasu na stacji benzynowej. Zakładane są też podsłuchy na służbowe telefony, pracodawcy kontrolują skrzynki mailowe i przeglądane w internecie strony, a w biurach korzystają z systemu monitoringu, który często nie wiadomo czemu służy. Ograniczaniem wolności, i to często stosowanym, jest też niewypłacanie wynagrodzeń na czas lub nie wypłacanie ich w ogóle, wymuszanie pracy po godzinach, zmuszanie zespołu do wyjazdów integracyjnych czy dyskryminacja kobiet – nierzadko pracodawcy przed podpisaniem umowy o pracę żądają zaświadczenia, że nie jest się w ciąży lub deklaracji, że nie planuje w najbliższym czasie dzieci. Jest to niezgodne z prawem, ale się zdarza i to wcale nie tak rzadko.

### **Co robić, kiedy pracodawca żąda ode mnie takiej deklaracji czy zaświadczenia? Walczyć czy uciekać jak najdalej?**

Trzeba mieć świadomość, że to nie tylko ograniczenie wolności, ale wręcz gwałt na niej. I lepiej przemyśleć, czy warto podjąć pracę w tej firmie; taki początek kiepsko wróży. Mamy prawo podejrzewać, że w razie ciąży pracodawca wprawdzie nie zwolni nas w czasie jej trwania czy podczas urlopu macierzyńskiego – bo chroni nas prawo – ale najprawdopodobniej tuż po. Jest to też sygnał całkowitego braku zaufania i zapowiedź, że szef będzie chciał wpływać na wszystko i nie pozwoli na swobodny rozwój zawodowy.

### **W małych zespołach kontrola z reguły jest mniejsza. Pracują tu ludzie zgrani ze sobą, skuteczni w swoich działaniach i nie trzeba im przez cały czas patrzeć na ręce...**

Ale zdarza się, że pracodawca ma złe doświadczenia z pracy z poprzednim zespołem czy miejscem, albo o prostu ma taki charakter i mimo zgranego zespołu wpada na pomysł instalowania narzędzi kontroli. Niestety, nie mamy na to wpływu.

### **A nie zasłużyliśmy na to? Jesteśmy dość niesubordynowani i beztroscy pod względem wykorzystania czasu pracy. Serfujemy po internecie, dzwonimy do znajomych i rodziny, spędzamy sporo czasu w palarniach...**

To prawda, ale warto pamiętać, że im bardziej się nas kontroluje, tym bardziej szukamy sposobu, by się tej kontroli przeciwstawić niekoniecznie racjonalnie – u nas, w Polsce, jest to trochę uwarunkowane historycznie. Poza tym kontrola powoduje, że bunt i niechęć do pracodawcy narasta. Nawet kontrola musi być racjonalna. Fajny, zgrany zespół zrozumie, dlaczego są wprowadzane ograniczenia. Ale większa ekipa, do tej pory pracująca w innych

warunkach, zacznie się buntować. W efekcie szef wraca do punktu wyjścia: choć firma jest pełna ludzi, nie ma chętnych do pracy, nie ma na kim się oprzeć. Powinien sobie postawić pytanie, czy rzeczywiście chce mieć pod sobą rzeszę bezwolnych robotów. To się sprawdza tylko do pewnego momentu. Kiedy robot się zużyje, trzeba będzie włożyć sporo pieniędzy w jego serwisowanie lub wymianę części. A jak nastąpi awaria kilku robotów naraz, mamy jeszcze większy kłopot, bo inne roboty zrobią tylko tyle, ile muszą i nie więcej.

**Z jednej strony jesteśmy bardziej kontrolowani, z drugiej niekiedy dostajemy polecenia, których wykonanie albo sposób ich wykonania stoi w rażąco sposób w sprzeczności z naszym systemem wartości. Chcemy powiedzieć „nie”, ale boimy się utraty pracy.**

Zawsze możemy powiedzieć „nie”. Ale nie może to być: „nie, bo nie”, musimy zaproponować inne rozwiązanie. Pamiętajmy, że dobro firmy jest nadrzędne, natomiast to, w jaki sposób osiągniemy zaplanowany cel, podlega już negocjacji. Możemy to przedyskutować z pracodawcą. Z jednym jest trudniej, z innym łatwiej, ale z każdym da się rozmawiać. Sposób wykonania zadania nie jest dla pracodawcy tak ważny, jak jego efekty. Jeśli się mu przedstawi własną koncepcję, powinien się zgodzić. Szefom w gruncie rzeczy też zależy na tym, by pracownicy mieli o firmie dobre zdanie. Tym bardziej, że jest coś takiego, jak czarny PR, czyli bardzo zła opinia, która w dobie internetu rozchodzi się błyskawicznie. I jeśli takie wieści na temat naszej firmy rozejdą się w branży, żaden specjalista szanujący swą pracę i kompetencje, nie zgodzi się do niej przyjść.

**A jeśli szef despota w żaden sposób nie jest otwarty na dyskusję? Zdarzają się przecież i tacy...**

Są dwa wyjścia: albo mimo to ryzykujemy rozmowę, albo godzimy się z sytuacją – ale świadomie. Bo choć wiemy, że firma jest kiepsko zarządzana, to sama praca może być dla nas interesująca, dawać nam mnóstwo satysfakcji, możemy być zadowoleni z wynagrodzenia czy koleżeńskiej atmosfery. Fair jest też powiedzenie: „nie lubię tej pracy, ale z powodów finansowych nie mogę sobie pozwolić na jej utratę”. Najważniejsze, to mieć punkt odniesienia, dokładnie rozumieć, co tu robimy, dlaczego się na to godzimy.

**Jeśli pod jarzmem szefa cierpi większy zespół, może warto wyznaczyć rzecznika praw pracownika?**

Świetny pomysł. Najlepiej, gdy to była osoba, która ma z szefem dobry kontakt, świetnie pracuje, ma mocną pozycję w firmie lub szef ją po prostu lubi. I postulat powinien brzmieć „pani dyrektor, występuję w imieniu całego zespołu; chcemy prosić o pomoc w rozwiązaniu problemu. Nasz problem wygląda tak, a tak. Chcielibyśmy ze wszystkim nadażyć na czas, dlatego chcemy to zmienić”. Idźmy do szefa od razu z kilkoma gotowymi rozwiązaniami, żeby miał z czego wybierać – w ten sposób unikamy wrażenia roszczeniowej postawy i sprawiamy wrażenie solidnych pracowników, którzy przemyśleli problem i którym dobro firmy naprawdę leży na sercu.

**A jeśli w rażąco sposób ograniczana jest tylko nasza wolność? Wtedy też warto pokusić się o rozmowę z szefem?**

Jak najbardziej. I tym bardziej trzeba wszystko z góry przemyśleć, przygotować. Przede wszystkim wyciszyć emocje, by nie pójść i się nie rozplakać, bo to może wzbudzić różne reakcje, włącznie z oskarżeniem o próbę manipulacji. Mówiąc o problemie trzeba ciężar przenieść z tego, jak ja się z tym czuję, na, jak się to przekłada na efektywność mojej pracy. Niech będzie to rzeczowa rozmowa, oparta na faktach, a żadna strona nie poczuje się osaczana i naciskana. Jeśli trzeba, spiszmy sobie argumenty na kartce, żeby się w trakcie nie pogubić czy nie odpłynąć w dygresjach. Tylko obustronny szacunek pozwoli nam na budowanie wolności w taki sposób aby nie godziła w niczyje uczucia i interesy.

### **Czy w walce o wolność i godność w pracy warto szukać popleczników? Jest ktoś, kto nam może w tym pomóc?**

W walce z ograniczeniami wolności, wyzyskiem w pracy i dyskryminacją może nas wesprzeć wiele instytucji pozarządowych, np. Fundacja Bez względu na Niepogodę, kierowana do młodych ludzi do 35 roku życia czy Centrum Praw Kobiet, fantastyczne miejsce, czy Fundacja Promocji Kobiet. Przy uniwersytetach działa mnóstwo prawników, którzy również bezpłatnie udzielają porad. Warto zajrzeć na stronę [WWW.NGO.pl](http://WWW.NGO.pl)

### **A co, jeśli nasza wolność do bycia sobą ograniczana jest nie przez szefa, ale przez współpracowników? Na Zachodzie, podpisując umowę o pracę, podpisuje się jeszcze jeden dokument – zobowiązanie do niedyskryminowania współpracowników ze względu na orientację seksualną, wyznanie, pochodzenie czy wyznawane poglądy.**

W Polsce to nie jest tylko problem pracy. Nasze społeczeństwo nie jest tolerancyjne w stosunku do żadnej inności. Tolerancja w naszym wydaniu to złudzenie. To efekt braku edukacji i dobrego przykładu ze strony osób mających olbrzymi wpływ na nasz światopogląd – polityków, ludzi mediów. Dlaczego mielibyśmy być wolni w pracy, skoro nie jesteśmy wolni nigdzie indziej? Przyznawanie się do tego, że jesteśmy inni, jest u nas politycznie niepoprawne. Z drugiej strony konieczność udawania od 9 do 17 kogoś, kim się nie jest, może być nie do zniesienia. Wtedy powinniśmy powoli planować wyjście z takiej grupy, struktury. Zwłaszcza, jeśli „ujawnimy się” i spotykamy się z ostracyzmem współpracowników a szef, zamiast nas przed tym chronić, jeszcze się przyłączy. To olbrzymi багаż do udźwignięcia. I jeśli chcemy zachować godność i szacunek dla samego siebie, ale też szacunek otoczenia, jedynym wyjściem jest zmiana pracy.

*Tekst ukazał się w magazynie SENS.*