

37 w 2020 (263)

Kilka uwag w zakresie zarabiania

Data publikacji: 17.06.2020 / Autor: Michał Homenda

W ostatni weekend na grupie FB instruktorów OHy wywiązała się dyskusja na temat poszukiwań wolontariusza (najlepiej instruktora zachowowego) do opieki nad dziećmi na obozie rodzin harcerskich. Dyskusja była momentami pewnie zbyt emocjonalna (ogłada językowa na wyższym poziomie przydałaby się chyba wszystkim nam instruktorom OHy), ale moim zdaniem fakt, że dość błahy temat wywołał tak dużą dyskusję pokazuje, że istnieje niezrozumienie wokół kwestii zarobkowania oraz wolontariatu w ZHR. Osobiście, jako komendant chorągwi, już kilkakrotnie miałem okazję zderzyć się z tym tematem (np. w sytuacji, gdy były już obecnie instruktor poinformował drużynę, która poprosiła go o pojechanie na zimowisko w charakterze kierownika wypoczynku, że pojechać faktycznie może, ale pod warunkiem, że ta zwróci mu szkodę wynikłą z niepracowania w tym czasie) i odnoszę wrażenie, że wraz z przyływem pieniędzy z ROHiSu problem ten zaczął nabrzmiewać. Chciałbym więc przedstawić moją perspektywę na tę kwestię (nie koncentrując się na treści ww. dyskusji) – mam nadzieję, że pomocną.

Dlaczego nie zarabiamy?

Statut ZHR stwierdza, że „Związek opiera swoją działalność wychowawczą na społecznej pracy członków.”. W ten sposób w bardzo ogólny sposób definiuje zasadę niezarabiania, która ma swoje ugruntowanie w ponad 100-letniej tradycji harcerstwa i skautingu. Zasadniczym pytaniem, od którego należałoby rozpocząć analizę problemu, jest to, dlaczego w ogóle w harcerstwie i skautingu zasada ta obowiązuje. Istnieją przecież organizacje wychowawcze, które płacą swoim liderom/wychowawcom. Nie robiłem kwerendy historycznej, więc postaram się odpowiedzieć na to pytanie tak, jak sam rozumiem to zagadnienie.

Zasada niezarabiania ma podwójne źródło. Po pierwsze wynika ona z metodyki harcerskiej. Zastępy i drużyny nie są wyłącznie formacjami grupującymi ludzi, ale mają stanowić realne wspólnoty, w których wiodącą i podstawową relacją jest braterstwo. Tak jak w rodzinie rodzeństwo oraz rodzice pomagają sobie nieodpłatnie, a wzajemna odpłatność pomocy uderzałaby w samo sedno ich relacji, tak samo w drużynie nie ma miejsca na to, aby ktoś zarabiał w ramach swojej służby w drużynie. Z tego wynika więc wykluczenie możliwości zarobkowania przez wszystkie osoby, które są w komendzie (czy to stale, czy chwilowo).

Drugim źródłem zasady niezarabiania jest pragmatyzm organizacyjny. Jako ZHR

rozumiemy samych siebie w ten sposób, że jesteśmy ludźmi, których łączy idea określona m.in. w Prawie Harcerskim, Statucie i Komentarzu do PH. Idea ta przeżywana jest wspólnie poprzez solidarną pracę na rzecz ZHR. Pragmatyzm organizacyjny wskazuje na to, że pieniądze (ze względu na ułomność natury ludzkiej) często wywołują chciwość, a w konsekwencji – bardzo łatwo mogą prowadzić do zaburzenia właściwej motywacji członków do pracy (przejście od ideowości do interesowności) – a cierpi na tym sama idea. Z tego też powodu oraz w duchu 4 Punktu Prawa Harcerskiego, a także solidarności w myśl „jeden za wszystkich – wszyscy za jednego”, zasadą Organizacji jest społeczność pracy nieograniczona tylko do osób będących w komendzie drużyny harcerskiej, ale do wszystkich jej członków. Należy podkreślić, że to nie brak wystarczającej ilości pieniędzy jest powodem zasady społeczności pracy – nawet gdyby jakiś hipotetyczny sponsor postanowił zapłacić każdemu funkcyjnemu za jego pracę, to propozycję tę należałoby odrzucić jako godzącą w dobro Organizacji.

O ile ciężko wyobrazić sobie, w jaki sposób metodyka harcerska miałaby dopuszczać wyjątki od zasady niezarobkowania, to wyjątki te mogą wynikać w tym zakresie, w jakim zasada oparta jest przede wszystkim na pragmatyzmie organizacyjnym. To bowiem ten sam pragmatyzm, który wprowadza zasadę niezarobkowania przez wszystkich, wskazuje równocześnie, że realizacja idei wymaga niekiedy powierzenia jednej osobie funkcji wymagającej pod kątem zaangażowania czasowego i dyspozycyjności tak dużo, że nie ma możliwości pełnienia jej społecznie. W tym przypadku wymaganie od jakiegokolwiek instruktora lub harcerza pełnienia takiej służby społecznie byłoby nie tylko niepraktyczne, ale przede wszystkim niemoralne, gdyż *de facto* oznaczałoby nakłanianie go do wprowadzenia nieuporządkowania w hierarchii wartości w jego życiu (np. poprzez zaniedbanie rodziny lub pracy zawodowej na poczet harcerstwa).

Jeśli tak, to kiedy?

W związku z tym istnieje możliwość występowania wyjątków od zasady, które to wyjątki nie muszą negować zasady jako takiej, gdyż wywodzą się z tożsamego źródła. Zapytajmy więc w końcu – kiedy więc odpowiednia władza Związku powinna móc zapłacić (poza przypadkami wynikającymi ze Statutu, jak np. w przypadku sekretarza generalnego)? Proponuję następujące kryteria:

- Nie ma innej możliwości rozwiązania problemu, niż powierzenie odpłatnej pracy jednemu z instruktorów/harcerzy.
- Odpłatna funkcja powinna zajmować tyle czasu lub wymagać takiej dyspozycyjności, jakich nie można oczekiwać od instruktora/harcerza pracującego *pro bono*. Przykładowo – o ile wszyscy wiemy, że zorganizowanie społecznie jako komendant jednego obozu jest czymś normalnym, to pełnienie tej funkcji na 3

obozach pod rząd przekracza możliwości każdego instruktora. Uważam więc, że jeśli w danym okręgu istnieje problem z komendantami obozów, to wobec niepowodzenia innych działań zaradczych zarząd tego okręgu mógłby przemyśleć odpłatność dla osoby, która podjęłaby się organizacji kilku obozów naraz lub w ciągu jednej akcji letniej.

- Wysokość pensji nie powinna być głównym motywatorem, dla którego można by podjąć się odpłatnej funkcji. Mówiąc wprost – nie może powstać wrażenie, że ktoś załapał się na „ciepłą posadkę”.
- Funkcja odpłatna nie może mieszać się z inną funkcją nieodpłatną w sposób, że nie jest jasnym, za co dana osoba dostaje pieniądze.
- Najlepiej, aby funkcja ta wiązała się z obowiązkami formalno-organizacyjnymi, a nie metodycznymi. Mimo że to ostatnie kryterium jest dość powszechnie przyjmowane, to trzeba powiedzieć otwarcie, że nie jest ono ani bardzo ostre (np. czy komendant zlotu to bardziej funkcja formalno-organizacyjna, czy metodyczna?), ani absolutne. Jako przykład płatnej funkcji metodycznej można podać Centrum Rozwoju funkcjonujące u Skautów Europy, w którym zatrudnieni instruktorzy (szefowie) mają za zadanie zakładać/inicjować nowe środowiska w regionach, w których Zawiszy jeszcze nie ma.

Ostatecznie można stwierdzić, że wyjątek nie zaburza zasady niezarobkowania, jeśli w środowisku nie rodzą się pytania i wątpliwości, czy dana funkcja słusznie jest odpłatna. Rozważania te zakończę przypomnieniem, że ze swojej natury wyjątki nie powinny być interpretowane rozszerzająco. Trud powinien zatem iść raczej w kierunku zachowywania zasady, aniżeli kombinowania, jak ją nagiąć.

Powyżej podane kryteria są same w sobie nieostre i w przypadku, gdyby problem w Organizacji nabrzmiewał, koniecznym stanie się ich dookreślenie i operacjonalizacja przez władze naczelne. Nie będę się tym jednak zajmował w tym tekście i ocenie odpowiednich władz zostawiam, czy jest obecnie taka konieczność, a także – czy nie ma ważniejszych rzeczy do roboty.

Qui bono?

Wszystko co powyżej opisane dotyczy sytuacji, w której działanie instruktora/harcera jest służbą na rzecz ZHR jako naszego dobra wspólnego, a nie dotyczy sytuacji, w której służba wykonywana jest na rzecz kogoś innego. W praktyce często pojawiają się bowiem sytuacje (to te najbardziej sporne), w których działanie/służba w pewien sposób związane jest z ZHR, ale wykonywane jest tak naprawdę nie na rzecz Organizacji, ale głównie na rzecz osób tylko z ZHR związanych (np. na rzecz instruktorów jako osób prywatnych). Nie chodzi tu

bynajmniej o jakieś wyrachowanie osoby, na której rzecz wykonywane jest działanie – po prostu często płaszczyzny harcerska i prywatna są ze sobą tak splecione, że łączy się je w dobrej wierze. W takich sytuacjach to kontekst sytuacji będzie decydować o tym, kto tak naprawdę jest beneficjentem działania/służby.

Weźmy za przykład opiekę nad dziećmi – jest to bowiem jeden z najbardziej niejasnych przykładów. Harcerz może opiekować się dzieckiem instruktora:

- 1). w ramach zadania na stopień HO/HR (które to zadanie jako rozwój prorodzinny obrał sobie sam probant=harcerz);
- 2). w ramach pomocy instruktorowi, który musi prowadzić kurs instruktorski (bo nikt inny nie może) i nie ma co zrobić z dzieckiem;
- 3). w ramach prywatnego wyjazdu instruktora na wakacje oraz
- 4). w ramach opieki zorganizowanej przez komendę zlotu ZHR dla dzieci przyjeżdżających na zlot gości.

Chociaż czynność jest ta sama (opieka nad dzieckiem), to kontekst sprawia, że ma ona zupełnie inny charakter. Przykład nr 3 jest dość oczywistą sytuacją, w której beneficjentem jest instruktor jako osoba prywatna, nie zaś ZHR, więc zasadą powinna być odpłatność opieki (chyba że nieodpłatność wynika z osobistych relacji albo z pragnienia pomocy potrzebującemu, weźmy na to, samotnie wychowującemu instruktorowi – tak czy siak nie ma to związku z ich przynależnością do ZHR). Bliski tej sytuacji jest także przykład nr 1 – choć tutaj bliskość relacji opiekun-probant może o wiele mocniej skłaniać harcerza do tego, aby zajmował się dziećmi swojego opiekuna społecznie. Przykład nr 4 to tak naprawdę służba na rzecz ZHR, gdyż decyzję o organizacji takiej opieki komendant zlotu podejmuje mając na względzie to, aby na zlot przyjechało jak najwięcej osób i został on jak najlepiej zapamiętany przez gości – dobrem jest więc wizerunek/PR Organizacji (taka służba w niczym nie różni się od służby w biurze Zlotu czy służbie łączności). Najbardziej skomplikowany byłby przykład nr 2, który pewnie należałoby rozpatrywać w bardzo konkretnych przypadkach pod kątem tego, kto jest realnym beneficjentem służby.

Prawdopodobnie to pomieszanie tego, kto jest beneficjentem opieki nad dzieckiem na obozie rodzin ZHR, było źródłem nieporozumienia i wywołało dyskusję, o której wspominałem na początku (co zauważył hm. Marek Gajdziński). Jeśli bowiem uznamy, że jest to działanie na rzecz instruktorów udających się prywatnie na wypoczynek (nawet, jeśli do bazy ZHR), to propozycja była co najmniej niezrozumiała, a nawet pretensjonalna. Jeśli jednak uznamy, że w jakiś sposób wyjazd tak naprawdę wpisuje się w działalność programową Organizacji, to wolontariat byłby tu całkiem zrozumiały. Osobiście nie jestem w stanie zrozumieć, w jaki sposób taki wyjazd miałby być zakwalifikowany jako działanie programowe

realizujące misję ZHR, a nie prywatny wyjazd wypoczynkowy instruktorów.

Konkluzje

Podsumowując – mierząc się z problemem zarabiania przez członków ZHR w ramach Organizacji, zupełnie podstawowym punktem wyjścia powinno być dążenie do zachowanie zasady społeczności pracy (niezarabiania). Wyjątki mogą wynikać z pragmatyzmu organizacyjnego pod warunkami, które zaproponowałem powyżej. Od tych wyjątków należy odróżnić jednak sytuacje, w których beneficjentem służby jest taka naprawdę inny podmiot, niż sam ZHR – w takich sytuacjach należy pamiętać, że godzin jest robotnik swojej zapłaty (chyba że rezygnuje z niej ze względu na inne dobro).

I tak, czasami trzymanie się tych zasad jest trudne, zaś najłatwiejszym rozwiązaniem wydaje się po prostu komuś zapłacić. Ale nie dlatego trzymamy się zasad, bo są łatwe. Nie dlatego jesteśmy harcerzami.

PS: Na koniec jeszcze jedna kwestia. Pojawia się czasem narracja mająca uzasadnić, dlaczego harcerz albo instruktor miałby odpłatnie pełnić funkcję np. kucharza na obozie: „za taką samą robotę na kolonii komercyjnej dostałbym 2000 zł, więc chyba lepiej, że pojedę odpłatnie z harcerzami na obóz, niż żebym pojechał komercyjnie, bo przynajmniej drużyna ma kwatermistrza/wychowawcę”. Zauważcie, że narracja ta zupełnie abstrahuje od wszystkiego, co zostało omówione powyżej, a w szczególności zaś od zasady pracy społecznej. Osobiście uważam ją za formę szantażu wobec potrzebujących drużyn, rozsadzającym organizację od środka. Jediną odpowiedzią na taką propozycję powinny być życzenia miłej pracy na kolonii komercyjnej.

Michał Homenda

Mąż Natalii, ojciec Łucji, Anieli i Klary.