**Pracownik pomoże w walce z nadużyciami**

**Prawo w Polsce zaczyna wreszcie dostrzegać sygnalistów, a więc osoby, które reagują, gdy w firmach, w których pracują, zdarzają się rzeczy, które nie powinny mieć miejsca. Ochrona osób, które zgłaszają nieuczciwe bądź nieetyczne praktyki jest zarówno w interesie pracowników, jak i pracodawców.**

Określenie „whistleblowing” pojawia się przede wszystkim w kontekście nieprawidłowości zgłaszanych przez pracowników. „Whisteblower” to inaczej sygnalista, a mówiąc prościej – osoba, która w dobrej wierze zgłasza nieuczciwe lub nieetyczne zachowania dostrzeżone w firmie, w której pracuje.

Warto w tym miejscu wyjaśnić, co ma wspólnego dmuchanie w gwizdek („blow the whistle”) ze zgłaszaniem nadużyć. Otóż Ralph Nader, twórca amerykańskiego ruchu konsumenckiego namawiał pracowników właśnie do wspólnego gwizdania na znak protestu przeciwko nieuczciwym praktykom koncernów. Tyle, że jego apele miały miejsce w 1971 roku, dziś natomiast „whisteblowing” przybiera zupełnie inną formę – do zgłaszania nadużyć rzadziej wykorzystuje się gwizdki, a częściej telefony oraz e-maile.

Zmienia się także prawo, które coraz częściej wymusza opracowanie i stosowanie procedur, które ułatwią „whisteblowing”. Tak jak w Polsce, gdzie od listopada 2015 roku procedury dotyczące zgłaszania nieprawidłowości powinno wdrożyć każde przedsiębiorstwo podlegające „Prawu bankowemu”. Możliwe także, że już wkrótce w życie wejdzie „Ustawa o jawności życia publicznego”, która powinna zapewnić ochronę sygnalistom, a więc osobom zgłaszającym nieprawidłowości czy to w przedsiębiorstwach, czy w instytucjach publicznych.

Oznacza to, że właściwie każda firma już teraz powinna poważnie przemyśleć, w jaki sposób zamierza radzić sobie w sytuacjach, w których pracownicy zgłaszają problemy etyczne lub prawne i chcieliby wpłynąć na ich wyeliminowanie. Oczywiście nie trzeba czekać z tym na nowe ustawy – tak naprawdę walka z nieetycznymi procederami i ochrona uczciwych pracowników zawsze była, jest i będzie w interesie przedsiębiorstw. Dzięki temu mogą one szybciej dostrzec problemy, zareagować na nie i wyeliminować, zanim przyniosą firmie duże straty, doprowadzą do procesów sądowych lub kryzysu wizerunkowego.

**Wewnętrzna infolinia nie zawsze skuteczna**

Procedury zgłaszania nieprawidłowości w firmach najczęściej obowiązują w dużych przedsiębiorstwach i zazwyczaj przybierają postać wewnętrznej infolinii lub adresu e-mail, na który pracownicy mogą anonimowo zgłaszać zauważone problemy. Niestety, w takiej sytuacji pojawia się ryzyko, że pracownik będzie obawiał się, iż mimo wszystko zostanie zidentyfikowany i potraktowany niczym „donosiciel”.

- Wielu pracowników nie zgłasza zdarzeń swojemu pracodawcy w obawie o konsekwencje, nawet jeśli system zapobiegania nadużyciom wydaje się bezpieczny. Boją się, że ktoś ich zauważy lub wyśledzi, a oni w konsekwencji stracą pracę lub dopadnie ich ostracyzm środowiska – mówi Anna Grzywaczyk, reprezentująca Ogólnopolskie Centrum Interwencyjne (OCI).

Z tego też powodu rośnie popularność systemów zewnętrznych. W pierwszej chwili outsourcing w tak wrażliwej kwestii może się wydawać ryzykownym pomysłem, ale warto wziąć pod uwagę, że zewnętrzna infolinia jest w stanie zapewnić sygnalistom lepszą ochronę niż najlepszy system pracodawcy. Z kolei przedsiębiorstwo może czuć się mocniej zobowiązane do wyjaśnienia sytuacji, jeśli w sprawę zaangażowana zostanie strona trzecia. Dlatego wiele międzynarodowych koncernów, choć stać je na własne linie typu „Speak Up”, z powodzeniem korzysta z linii zewnętrznych, uznając je po prostu za skuteczniejsze.

Pracownicy firmy, która dołączy do systemu takiego jak OCI, zyskują możliwość bezpiecznego zgłoszenia wszelkich nieprawidłowości (etycznych i prawnych) w firmie. Sygnalista może być przy tym pewny, że pracodawca nie pozna jego personaliów. Następnie raport ze zgłoszenia jest przekazywany pracodawcy (oczywiście bez danych sygnalisty) z prośbą o wszczęcie procedury wyjaśniającej.

W przypadku OCI pracownicy mogą zgłaszać problemy przez internet, e-mail lub telefon, a system pozwala w pełni egzekwować kodeks etyczny praktycznie każdego przedsiębiorstwa. W ramach sytemu zgłaszane mogą być sytuacje kradzieży, korupcji, nielegalnych płatności, defraudacji, łamania wewnętrznych procedur, łamania prawa, narażania bezpieczeństwa, zagrożeń dla środowiska, dyskryminacji, molestowania czy mobbingu, a nawet sytuacje związane z konfliktami interesów.

Firma współpracująca z systemem takim jak OCI musi zgodnie z uzgodnionymi procedurami zbadać sprawę, a następnie poinformować o jej finale. Przedsiębiorstwo może np. przeprowadzić postępowanie kontrolne, wprowadzić procedury naprawcze, a nawet zwolnić osobę odpowiedzialną za nadużycia, jeśli okaże się, że faktycznie jej działania były niezgodne z prawem lub narażały firmę na straty.

**Świadomy pracodawca krytyki się nie boi**

Firma, która chciałaby sama stworzyć własną linię etyczną, musi wyznaczyć do tego celu odpowiednie osoby, a także zapewnić procedury oraz infrastrukturę, aby zagwarantować bezpieczny dla pracowników proces zgłaszania i wyjaśniania nadużyć. Wszystko to może oznaczać duże koszty, których można uniknąć decydując się na dołączenie do systemu zewnętrznego.

W tym drugim przypadku to usługodawca zapewnia całą infrastrukturę, dysponuje też opracowanymi (i sprawdzonymi w praktyce) procedurami, które zapewniają odpowiednią ochronę tak pracownikom, jak i przedsiębiorstwu. Dlatego najczęściej takie rozwiązanie okazuje się łatwiejsze i szybsze do wdrożenia, a przy tym tańsze.

Nie zmienia to jednak faktu, że niektóre przedsiębiorstwa mają pewne obawy związane z przystąpieniem do systemu typu „Speak Up Line”. Pojawia się np. wątpliwość, czy zachęceni do tego pracownicy, nie zaczną masowo dzwonić na infolinię, zasypując ją skargami, osobistymi żalami i pretensjami wobec mniej lubianych przełożonych.

- Owszem, można się spodziewać, że w pierwszym etapie, gdy pracownicy zostaną poinformowani o tym, że firma wdraża ten mechanizm, liczba zgłoszeń będzie większa niż później. Wiele z nich może jednak dotyczyć spraw nieaktualnych, niewyjaśnionych w przeszłości. Później zainteresowanie systemem przeważnie spada, a pracownicy korzystają z niego tylko w sytuacjach, które są dla nich ważne i zarazem aktualne – mówi Anna Grzywaczyk.

Nie sprawdzają się również obawy, jakoby pracownicy dokonywali fałszywych zgłoszeń np. w celu pozbycia się wymagającego kierownika. Tego typu sytuacje częściej mogą mieć miejsce w ramach systemów wewnętrznych, gdy pracownicy składają anonimowe skargi. Doświadczenie pokazuje, że jeśli pracownik ma zgłosić problem do systemu takiego jak OCI, zazwyczaj jest to decyzja poważna, dobrze przemyślana i oparta na wiarygodnych informacjach.

**Etyka się opłaca**

Przedsiębiorstwo, które dokłada starań, by poważnie przestrzegać zasad etycznych, zwiększa szanse na skuteczne wykrywanie przypadków oszustw, korupcji oraz na zapobieganie tego typu zdarzeniom.

Nie bez znaczenia jest także fakt, że pracodawca, który prowadzi aktywną politykę antymobbingową, zmniejszy ryzyko rozstrzygania tego typu spraw na drodze sądowej, a gdy mimo wszystko do takiego procesu dojdzie, sąd będzie musiał uwzględnić także zaangażowanie pracodawcy w zapobieganie podobnym problemom.

I w końcu – etyczne środowisko pracy sprzyja większym przychodom. Wysokiej klasy pracownicy będą bardziej zainteresowani pracą w firmie, która autentycznie dba o etykę i uczciwe zasady, a sprawnie działające procedury zapobiegające nadużyciom finansowym będą odstraszały przed próbami nieuczciwych zachowań.

Warto podkreślić, że wdrożenie systemu „Speak Up Line” może być dla pracodawcy wyjątkowo skutecznym elementem employer brandingu. Pracodawca buduje w ten sposób wizerunek przedsiębiorstwa autentycznie zainteresowanego problemami pracowników i nie są to jedynie puste deklaracje. Pracownicy dostają konkretne narzędzia, umożliwiające przeciwdziałanie złym praktykom w przedsiębiorstwie, mają realny wpływ na kształtowanie etycznej kultury w firmie.

Wdrażając system do zgłaszania nieprawidłowości w firmie pracodawca podkreśla, że jakość współpracy, efektywność i uczciwość są dla niego ważniejsze od utrzymywania zarządu w dobrym samopoczuciu. Zapewnia też, że problemy zauważane przez pracowników nie będą pozostawiane bez wyjaśnienia, bowiem obydwie strony traktują siebie nawzajem uczciwie i poważnie. A w takiej sytuacji zyskuje zarówno etyczny pracodawca, jak i uczciwy pracownik. Jeśli ktoś może stracić, to jedynie osoby, które dopuściły się bezprawnych bądź nieetycznych zachowań.

Źródło: [WNCL](http://wncl.pl/)