

Seminarium pracodawców

„Odpowiedzialne państwo”

Grzegorz Makowski, nowy dyrektor programu. Witam naszych partnerów, czyli departament służby cywilnej KPRM w osobie Dąmira Długosza, dyrektora departamentu oraz firmę Ernst & Young w osobie pana Mariusza Witalisa, partnera w dziale zarządzania ryzykiem nadużyć. Dlaczego zorganizowaliśmy to seminarium? Na początku naszego zainteresowania, naszej działalności związanej z sygnalistami koncentrowaliśmy się głównie na sferze prawnej z tego powodu, że ludzie, którzy do nas przychodzili i podnosili ten problem, taki najbardziej praktyczny nie mogli uzyskać ochrony prawnej w sądzie pracy najczęściej. Nasze badania, wiedzą nas do takiego wniosku, że to otoczenie prawne, ta infrastruktura prawna jest niewystarczająca i wskazują na to jednostkowe sprawy monitorowane w sądach pracy, chociaż było ich kilkanaście, albo ponad dwadzieścia, więc trudno mówić, że to są doświadczenia wyłącznie indywidualne, ale też badania w sądach pracy. Przeprowadziliśmy kilkadziesiąt wywiadów pogłębionych z sędziami sądów pracy i okazuje się, że prawo pracy, pomijając fakt, że obejmuje jedynie 70 proc. osób aktywnych zawodowo, czy zatrudnionych, a nie aktywnych zawodowo, zatrudnionych, to samo w sobie nie jest efektywnym narzędziem ochrony. Ale niezależnie od tej sfery prawnej jest jeszcze szerszy kontekst, kontekst społeczny i te nasze różnego rodzaju uwarunkowania, czyli to otoczenie i nastawienie, mentalność nasza tak zwana i to w jaki sposób to zachęca, lub zniechęca do sygnalizowania. W ubiegłym roku też robiliśmy badania, CBOS na nasze zlecenie przeprowadził badanie ogólnopolskie dotyczące postaw Polaków wobec sygnalizowania i „sygnalistów”. I te badania pokazują, że postawy Polaków są takie bardzo ambiwalentne, bo z jednej strony w sferze deklaracji mówimy tak, to są ludzie godni podziwiania i godni poparcia, ale gdy pytamy już tak bardziej szczegółowo, jakich reakcji pan oczekuje po kolegach z pracy, albo po pracodawcy to okazuje się, że duża część respondentów oczekuje reakcji negatywnych, co w sumie jest zgodne z takimi, naszymi intuicjami. To badanie to potwierdziło. Trzecia sfera, o której ja myślę, myśląc w ogóle o stworzeniu sprzyjających warunków dla „sygnalistów” to jest ta sfera organizacyjna. I tutaj no jest to sfera w pierwszej kolejności po stronie pracodawczy, czyli zorganizowanie narzędzi, które umożliwią „sygnaliście” zgłoszenie nieprawidłowości w sposób i wygodny dla niego i w takim poczuciu bezpieczeństwa, w sposób, który da „sygnaliście” gwarancje, że to co on robi ma sens. Dlatego, że badania, które robiliśmy w ubiegłym roku pytaliśmy ludzi dlaczego nie chcą zgłaszać spośród tych, którzy stwierdzili, że oni by czegoś nie zgłosili i jedna z odpowiedzi na topie tej listy brzmiała: dlatego, że to i tak nic nie zmieni. Więc ludzie nie chcą się angażować i ryzykować w takiej sytuacji, kiedy mogą się spodziewać, czy przewidują, że ich działanie nic nie zmieni.

I mamy te trzy sfery: prawo, otoczenie społeczne i te organizacyjne „oprzyrządowanie”. W tych trzech sferach są różni aktorzy, tacy główni to oczywiście ustawodawca, organizacje pozarządowe, związki zawodowego również, no i oczywiście pracodawcy, związki pracodawców.

Nasze spotkanie jest adresowane właśnie do pracodawców, z tego powodu, że chcemy się skoncentrować na tych wewnętrznych systemach sygnalizowania nieprawidłowości. Jak one funkcjonują w polskich warunkach, czy one mają szanse dobrze funkcjonować, jakie my mamy oczekiwania z nimi związane, jakie są w ogóle potencjalne korzyści, które możemy z nich wyciągnąć, ale też jakie bariery mogą pracodawcy napotkać przy wdrażaniu takich systemów? Jakie obawy mogą się wiązać z tymi systemami, jak one mogą zmieniać postawy pracowników, czy mogą zmieniać postawy pracowników, jak zachęcać pracowników do tego żeby korzystali z tych programów? Bo cóż z tego, że one będą jeśli pracownicy nie będą chcieli z nich korzystać, czyli jak budzić zaufanie pracowników do narzędzi wprowadzanych

przez pracodawcę. I w końcu też czy są inne podmioty, jak na przykład organy regulacyjne, czy też związki zawodowe, które jakąś rolę odgrywają w budowaniu tej infrastruktury, tego oprzyrządowania służącemu „sygnalistom”.

Liczymy na państwa głosy i na to, że przynajmniej na część tych pytań uda się dzisiaj odpowiedzieć i częściowo przynajmniej te tematy zgłębić.

Teraz chciałabym przekazać głos naszym współpracownikom.

Dagmir Długosz

Ja reprezentuję departament służby cywilnej Kancelarii Prezesa Rady Ministrów.

Departament jest odpowiedzialny za politykę państwa, mogę tak powiedzieć, wobec osób zatrudnionych w administracji rządowej, które tworzą korpus służby cywilnej. Nie miejsce tutaj żeby omawiać różnego rodzaju instrumenty zarządzania, które stosujemy, one po części wynikają z ustawy o służbie cywilnej, aktów wykonawczych, a także innych przedsięwzięć, natomiast kwestia „sygnalistów” jest przedmiotem naszej współpracy z Fundacją Batorego od pewnego czasu, zresztą muszę przyznać, że z inicjatywy Fundacji, która jakiś czas temu zgłosiła się do nas chcąc na ten temat rozmawiać i myśmy podjęli ten dialog. Na początku trochę byliśmy odlegli, nie w tym sensie, żebyśmy nie uznawali potrzeby rozmowy o tym, ale mieliśmy wątpliwości w jaki sposób to zrobić. No i dzisiaj widzę, że jak gdyby się zbliżamy, a z drugiej strony chyba Fundacja przekonała się, że trochę dłuższy czas jest, niż na początku tej dyskusji nam się wydawało, że to można zrobić.

Wydaje mi się, że to grono, które się dzisiaj zebrało, tak jak patrzyłem na instytucje, które państwo reprezentują, jest stosunkowo reprezentatywne, bo doszliśmy do wniosku, że to musi być regulacja dotycząca wszystkich sektorów, są tu trzy sektory na sali. Sektor publiczny, który my reprezentujemy, zresztą jest dużo szerszy niż służba cywilna w Polsce, bo to są chociażby samorządy terytorialne, ale też różnego rodzaju agencje, które do służby cywilnej nie należą typu ZUS, agencje w obszarze rolnym, czy NFZ, jest sektor pozarządowy, no i jest sektor prywatny. A trzeba mieć świadomość, że tak naprawdę te procedury „sygnalistów”, czy potrzeba może dotyczyć nawet wszystkich, bo jak pokazuje wiele przykładów międzynarodowych, być może dotyczy to także Kościołów, znamy różnego rodzaju przypadki skandali.

Myśmy się zajmowali w departamencie służby cywilnej w pewnym sensie kwestiami sygnalizacji, pracując nad oceną różnych instrumentów zarządzania etycznego. Dwa lata temu przygotowaliśmy wspólnie z ekspertami międzynarodowymi taki raport „Efektywność dobrego rządzenia i etyki w administracji centralnej, ocena wyników reform w kontekście kryzysu finansowego”, no widzę, że to koresponduje z raportem Ernst & Younga, który także mówi o czasach zwiększonego ryzyka, właśnie to są pewnie te czasy kryzysu.

W służbie cywilnej mamy oczywiście regulacje ustawowe, nie dotyczące wprost, wprost tej kwestii sygnalizacji. Mamy kodeks etyki zasad służby cywilnej, to jest regulacja z dziedziny etyki, która po części dotyka tego zagadnienia, mamy także standardy zarządzania zasobami ludzkimi. W naszych dyskusjach był taki moment, że nawet się zastanawialiśmy, czy w tych standardach zarządzania zasobami ludzkimi nie przewidzieć jakiejś regulacji, która dotyczyłaby służby cywilnej. Jest to regulacja tak zwanego soft logo (?), bo to jest zarządzenie szefa służby cywilnej, ale ostatecznie też uznaliśmy, że to nieco byłoby za mało. Z naszej perspektywy to mniej więcej wygląda w ten sposób, że po pierwsze, po części pewne elementy tego zjawiska sygnalizacji już są. Z jednej strony zasady służby cywilnej i zasady etyki, które nas obowiązują mówią o pewnych rozwiązaniach, z jednej strony stawiają jako istotną wartość działanie członka korpusu służby cywilnej w interesie publicznym, w przeciwieństwie, czy jak gdyby wyznając go ponad interes indywidualny, grupowy, więc to ma pewne takie ideowe znamiona, którymi kierują się „sygnaliści”, mamy także zasady na przykład zasady dochowania tajemnicy ustawowo chronionej, czyli tajemnicy służbowej, w

której jest wyraźnie powiedziane, że członek korpusu służby cywilnej jest zobowiązany chronić tę tajemnicę, ale ma to czynić w celu zabezpieczenia wyraźnie wskazanych interesów państwa, obywateli oraz innych podmiotów, a nie w celu ograniczenia jawności, przejrzystości działania. Także jest to też taki element. Mamy zasady odpowiedzialności za działanie lub zaniechanie, no i tutaj jest zwrócenie uwagi na wykonywanie zadań ze świadomością szczególnej odpowiedzialności wynikającej z publicznego charakteru pełnionej służby, jest nakaz kierowania się interesem publicznym. Jest tu także pewien zapis, który już może bardziej bezpośrednio praktycznie dotyczy pewnej formy sygnalizacji, bo nawet słowo „sygnalizuje” się tu znajduje, jest to zapis, który mówi, że członek korpusu, kiedy dostrzeża, że zachodzi rozbieżność między przepisami prawa, a interesem publicznym sygnalizuje to przełożonym. Przy czym tu nie jest wprost mowa o nieprawidłowościach, choć także pewne elementy mogą tutaj mieć miejsce.

Mógłbym jeszcze parę przepisów pewnie cytować, być może jest także przepis, który troszeczkę by szedł wbrew „sygnalistom”, choć oczywiście nie ma tu takiej intencji. Mamy tutaj zasadę lojalności. Ona jest stopniowalna. Z jednej strony jest mowa w pierwszej kolejności o lojalności wobec Rzeczypospolitej Polskiej, w drugiej wobec lojalnego wykonywania programu rządu RP, wreszcie jest lojalność wobec urzędu, przełożonych, kolegów i podwładnych. No to tutaj oczywiście różnie ta lojalność może być rozumiana. Jeżeli ktoś ma złą intencję to może ją rozumieć w sposób negatywny. Jest także zapis nakazujący wykazywanie powściągliwości w publicznym wypowiedaniu poglądów na temat pracy swego urzędu oraz innych urzędów, zwłaszcza jeżeli poglądy takie podważałyby zaufanie obywateli do tych instytucji. Podobnie, ktoś negatywnie interpretując ten zapis, mógłby go uznać, że on idzie wbrew „sygnalistom”, ale wydaje się, że taka interpretacja oczywiście nie byłaby zgodna z filozofią tego aktu, którego filozofia jest oczywiście inna, wzmacnianie zaufania, długookresowe zaufania do państwa.

Ważnym też elementem jest właśnie, jeżeli chodzi o tę regulację, ta kwestia tego, że dzisiaj żyjemy w epoce dominacji nad życiem publicznym środków masowego przekazu. Rzucone raz jakieś oskarżenie rozprzestrzenia się jak ogień w suchym lesie, tak bym powiedział, to znaczy zatrzymanie tego jest bardzo trudne i niesie za sobą bardzo daleko idące skutki i dla konkretnej osoby, która podlega oskarżeniu o działanie niezgodne z prawem, czy działanie nieetyczne, jak i dla kultury życia publicznego.

Sami państwo znacie, bo to już dzisiaj jest sytuacja powszechna, że często mamy, że jest pewien cykl informacji medialnej, który zaczawszy się od jakiejś afery, po kilku tygodniach okazuje się, że to zupełnie inaczej wygląda. Oczywiście bywają też sytuacje inne. Więc to jest trochę tak, jak ogień w suchym lesie. Także z tego powodu taka regulacja powinna dotyczyć kwestii ochrony, ale ochrony rzetelnych sygnalistów, czyli sygnalistów, którzy mają na celu dobro publiczne, interes publiczny, a nie podejmują działań o charakterze zemsty, kalumnii rzuconej przeciwko jakiemuś swojemu przeciwnikowi, wrogowi, czy po prostu czystej, ludzkiej złośliwości. To trzeba mieć na względzie i trzeba zrównoważyć te dziedziny.

Dzisiaj nie mamy sygnalistów, ale mamy anonimów w administracji publicznej, kolejna sprawa. Też te anonimów otrzymuję w ramach zadań, które realizujemy. Czasami podejmujemy próby ich wyjaśniania, chociaż obowiązku prawnego nie ma, w zasadzie anonimów pozostawia się zgodnie z kodeksem postępowania administracyjnego bez rozpatrzenia. My nie jesteśmy też służbą specjalną, ja zakładam, że te służby mają trochę innego rodzaju zadania i kpa ich tak nie obowiązuje, mają swoją, inną pragmatykę, ale niemniej czasami jakieś próby wyjaśnienia tych rzeczy podejmujemy, co nie jest zawsze łatwe. Zauważamy, że często w tych anonimach też jest spora doza złej woli, ale też są przypadki, że wskazują na pewne patologie.

Wydaje mi się, że z sygnalistami troszkę to jest tak i przypomina mi to, nie wiem czy analogię słuszną dostrzegam, ale że to jest troszkę tak jak z mobbingiem. Mobbing wiele lat temu

jeszcze nie był uregulowany, o nim się sporo mówiło, znajdowało się podstawy prawne do ochrony mobbowanego, bo głównie chyba w przepisach ogólnych kodeksu pracy i w przepisach kodeksu cywilnego, gdzie była mowa o dobrach osobistych, potem mobbing uregulowano. Były z tym duże problemy, do dzisiaj jest taki problem, że w przypadku mobbingu to ten, który jest mobbowany musi udowodnić fakt, a nie, jak w przypadku na przykład równego traktowania, musi to zrobić pracodawca. I wydaje mi się, że charakter problemów, z jakimi można się zetknąć w przypadku sygnalistów jest trochę zbliżony do mobbingu. Ja bym powiedział, że to jest trochę taki, że mobbing to jest to taki trochę projekt pilotażowy w stosunku do sygnalistów. Wydaje mi się, że duże analogie można tu znaleźć. Bo dzisiaj mamy jeszcze taki w obszarze mobbingu problem, że mimo że minęło już całkiem sporo lat od wprowadzenia tej regulacji, na rynku jest bardzo dużo poradników prawnych, psychologicznych, jak się w takiej sytuacji zachować, pracodawcy zostali zobligowani do tworzenia systemów antymobbingowych, bo mają zgodnie z prawem zapobiegać mobbingowi, ciągle w tym obszarze jest dość słaba świadomość społeczna. Ludzie często nie utożsamiają, nie kojarzą mobbingu właściwie prawnie. Kojarzą mobbing z wysokimi wymaganiami, czasem z naruszeniem dóbr osobistych, co nie jest tożsame, kojarzą czasami z jednorazowym zachowaniem, podczas gdy to powinno być zachowanie trwałe, to jest kwestia też skutków zdrowotnych, itd.

W związku z czym wydaje mi się, że to jest właśnie ten obszar, gdzie dość duża precyzja, a potem może nawet jakaś kampania społeczna byłaby potrzebna. No niemniej jednak my, w departamencie służby cywilnej uważamy, że taka regulacja dotycząca sygnalistów byłaby potrzebna. Jesteśmy zdania, że powinna obejmować jak najszerszy zakres osób, bo to nie tylko problemy administracji wymagałyby tego rodzaju instrumentów. W samej służbie cywilnej, która stanowi około 12 proc. zatrudnionych w polskim sektorze publicznym nie chcielibyśmy żeby to było nawet na zasadzie pilotażu wprowadzone. Uważalibyśmy, że z różnych danych, które mamy, chociażby danych NIK, policji, CBA, służba cywilna wcale nie jest tym obszarem, gdzie nieprawidłowości są największe. Co prawda NIK mówi o nieprawidłowościach przy wydawaniu środków publicznych, ale nigdy te wypowiedzi dotyczą całego sektora finansów publicznych, poza tym nieprawidłowości to niekoniecznie przestępstwa. To są często uchybienia formalne przy procedurach zamówień publicznych, one zresztą nie zawsze skutkują szkodą w mieniu publicznym, także tutaj trzeba też zachować pewien dystans do tych danych, nawet jeżeli czasami są to kwoty, jak prasa podała dzisiaj miliardowe. Trzeba pamiętać, że wydajemy w tej chwili w trybie zamówień publicznych środki europejskie, więc mi się wydaje, że to akurat naturalne, że procent od tych środków, gdzie jakieś uchybienia mogą być, może się oczywiście pojawić.

Generalnie, na pewno będziemy wspierać dalsze prace i pomagać Fundacji w szukaniu tych ścieżek, także w administracji. Pamiętajmy, że administracja to właśnie chociażby samorządy terytorialne, chociaż mają swoją logikę, życie lokalne, polityczne też ma swoją logikę. Warszawa jest miejscem, gdzie uwaga mediów jest bardzo skupiona na urzędach centralnych, na ministerstwach, w związku z czym my też podlegamy w urzędach, ministerstwach dość dużemu nadzorowi medialnemu, politycznemu, bo przecież tutaj jest sejm jako organ kontroli, trochę inaczej to jest w obszarach polityki lokalnej.

Mariusz Witalis

Chciałem podziękować Fundacji za promowanie tej idei whistleblowingu i za cierpliwość i takie samozaparcie w dotykaniu tego tematu, ponieważ temat jest z jednej strony fascynującej, z drugiej strony bardzo trudny, także na pewno jest to ten obszar, który jest ważny, i który też pomaga, jeżeli jest ktoś, kto rzeczywiście stara się żeby ten temat gdzieś z radaru nie zniknął. Jako osoba, która się zajmuje zawodowo wykrywaniem nadużyć, ten temat sygnalistów, to jest zawsze taki temat, który jest bardzo wdzięczny. I tak jak teraz są te

najnowsze badania, które niedawno wydaliśmy, to jest zawsze taki temat, który dziennikarze często pytają, bo to zawsze jest dużo spektakularnych historii czy z Polski, czy zza Oceanu, kiedy się mówi o tych sygnalistach, co zrobili, jakie informacje przekazali. Ale z punktu widzenia każdego, kto się zajmuje wykrywaniem nadużyć to jest temat fundamentalnie istotny. Tak naprawdę jeżeli mówimy o tym, jak firmy, jak organizacje, czy instytucje publiczne, jak ktokolwiek, kto chce wykryć nadużycia, chce rzeczywiście robić to w sposób efektywny, nie da się tego zrobić tak naprawdę bez pomocy tych sygnalistów. Bo niestety czasami to jest tak, że zwłaszcza w sytuacjach rozproszonych, jeśli mamy do czynienia z pewną zorganizowaną grupą, to czasami jest trochę tak jak mafia, jeżeli nie ma się kogoś od środka, kto poinformuje, kto powie, kto tak naprawdę pewne informacje przekaze, no to oczywiście te sprawy wyjdą na jaw, ale wyjdą za ileś lat, kiedy straty będą bardzo duże i kiedy tak naprawdę już będzie za późno. Także z punktu widzenia efektywności, to też różne badania, czy też amerykańskiego stowarzyszenia ACF, czy inne, pokazują, że tak naprawdę najczęściej nadużycia wychodzą wtedy, kiedy jest ta informacja ze środka. No bo normalnie różne audyty, nie audyty, rutynowe procedury kontrolne, jest to bardzo trudne.

I jeżeli mówimy o tej sytuacji, że jest to sprawa rzeczywiście ważna, to pytanie jak to zmienić, właśnie zmienić, to znaczy zmienić, właśnie w tych rozmowach z dziennikarzami pojawia się zawsze ta sytuacja - Polska, czasy komunizmu, to otoczenie kulturowe, czyli ten sygnalista, jako donosiciel, kapuś, itd. Problem jaki jest w zmianie, jest taki, że tak naprawdę to nie jest zmiana, która jest zmianą jednostkową, czyli że nagle ktoś się obudzi i powie dobrze, to teraz będziemy sygnalizować. Mnie się wydaje, że te badania, które Fundacja zrobiła w zeszłym roku, one kapitalnie pokazują tak naprawdę jaki jest rzeczywisty stosunek do tych sygnalistów, czyli dopóki tak naprawdę jest to temat odległy, czyli taki temat na zasadzie takiego dobrego obywatela, to wszyscy są fantastycznie za, każdy by zgłaszał informacje, każdy by powiedział, ale jak to się zbliża ta informacja i mówimy a teraz ty, konkretnie w tym przypadku, a jak twój kolega by powiedział, to wtedy już tak naprawdę widzimy te właściwe wyniki, kiedy większość ludzi mówi, że się boi, że nie wie co z tego będzie miało. I to jest to, co my widzimy w trakcie tych projektów, które realizujemy, ja rozmawiałem z dziesiątkami tych sygnalistów i to są zawsze takie strasznie trudne historie. To są ludzie, którzy są często w strachu, boją się o siebie, o swoich bliskich, o pracę, czasami o bezpieczeństwo fizyczne. I zadzwonienie gdzieś, czy przekazanie tych informacji to jest niesłychanie fundamentalna decyzja, która zmienia ich życie i tak naprawdę jest bardzo mało osób, które jest na to gotowych żeby to zrobić, bo co z tego mają, poza tym, że ktoś, kiedyś im uściśnie rękę gdzieś po cichu. Raczej się boją, że gdzieś z tej pracy wylecą.

Tych wyzwania jest sporo. Rzeczywiście takich, podejścia modelowego właściwie nie ma. Bo mamy z jednej strony sytuację taką skrajną, to jest tak jak Stany Zjednoczone do tego podchodzą, czyli niesłychanie pragmatyczne podejście, z jednej strony, jak poinformujesz to dostajesz z tego swoją część, z drugiej strony jeżeli ktoś działa przeciwko tym sygnalistom no to kary więzienia, aż do 10 lat łącznie. I to jest jakby jedna strona medalu. Druga strona medalu to jest taka sytuacja, jaka ma miejsce czy w Polsce, czy właściwie we wszystkich innych krajach, czy Europy środkowowschodniej, czy tych krajach rozwijających się - Azja, czy inne kraje, gdzie de facto nie ma za bardzo regulacji i jest to bardziej oparte o indywidualne osoby i ich odwagę cywilną, czy odwagę taką żeby poinformować.

Problem w tej zmianie jest taki, tak jak pani Ania słusznie też wskazała wcześniej, to nie jest tak, że tu się jedną rzecz zmieni. Ja pamiętam taką, na jednej z konferencji jeden z takich profesorów zajmujących się etyką powiedział, że tak naprawdę z tą polityką zgodności to jest tak jak z tymi angielskimi trawnikami, kiedy żeby je wyhodować to było kilkaset lat, które ktoś tam tylko siał, podlewa, siał, podlewał i teraz można po nich chodzić. I to jest trochę tak, jak byśmy taki trawnik chcieli przenieść do nas i po dwudziestu latach chodzimy po tym i się zastanawiamy właściwie dlaczego ta trawa nie rośnie. No ona nie urośnie, bo tak naprawdę to

nie jest tak, że w ciągu dwudziestu lat się nagle zmieni nam mentalność, wszyscy się obudzą w nowej Polsce i będą inaczej funkcjonować. Czasami poza zmianami różnego rodzaju potrzeba upływu lat i pewnych generacji ludzi, którzy w inny sposób patrzą na pewne tematy. Z drugiej strony no też nie mamy tylu lat żeby teraz powiedzieć dobrze, to za dwieście lat mniej więcej wrócimy do tematu, bo rzeczywiście jest to temat bardzo ważny, jeżeli mówimy o walce z tymi nadużyciami. Dlatego tu mi się wydaje i to spotkanie, i też to podejście jest bardzo słuszne, żeby tak naprawdę zastanowić się dosyć szeroko, jak można ten temat promować i co można zmienić zarówno na szczeblu regulacji, zarówno po stronie publicznej, czy rządowej, czy po stronie szeroko rozumianej administracji publicznej i po stronie firm. Bo jeżeli to się nie uda, to się tak nie da zmienić tak naprawdę pewnych nawyków, czy pewnych zachowań, osoby pracują u siebie od dziewiętej do czwartej, czy jak tam pracują, wychodzą potem i teraz, jeżeli nie będą widziały pewnych zachowań, czy pewnych zmian wszędzie to tak naprawdę nie będą się tak zachowywały.

Także, tak jak czytałem i te tematy, które są pokazane w zaproszeniu, jako tematy, które są kluczowe, wydaje mi się rzeczywiście one są ważne, to znaczy żeby się wymienić pewnymi doświadczeniami, co rzeczywiście można zrobić, jakie są pewnego rodzaju problemy, co rzeczywiście może zaszkodzić. Bo to, że to jest słuszne to wszyscy wiedzą, ale jakby samo w sobie nie pomoże w tym żeby przeprowadzić tę zmianę. Na pewno tak jak my z wieloma firmami rozmawiamy jest dużo obaw też takich praktycznych. No bo prosta sprawa, zainstaluje się taki system i potem każdy będzie dzwonił, będzie kilkadziesiąt tysięcy telefonów, no i generalnie kto ma na to po pierwsze pieniądze żeby siedzieć, po drugie tam jest cała masa różnego rodzaju informacji takich, które są zbędne, także to też jest taka sprawa, którą trzeba w pewien sposób zarządzić żeby ten system działał. Z drugiej strony też już wiemy, że są pewnego rodzaju praktyczne doświadczenia, jak to zrobić i myślę, że to jest też dobre spotkanie żeby się tym podzielić, bo to już jest, funkcjonuje i działa.

Mam nadzieję, że teraz nam się uda już tak przejść od kwestii ogólnych do właśnie szczegółów, czyli co praktycznie może zadziałać, może zastopować i jak próbować ten krok do przodu zrobić.

Grzegorz Makowski

Celem naszego seminarium jest też poszukania wśród państwa takich sojuszników, no bo Fundacja „Program przeciw korupcji”, teraz „Program odpowiedzialne państwo” ma dorobek tutaj. W zeszłym roku przygotowała założenia do zmian ustawowych i my po prostu chcemy żeby takie zmiany nastąpiły. Teraz przyjęliśmy taką strategię, że będziemy próbować rozmawiać z takimi kluczowymi grupami, ulepszać te nasze propozycje, to jest nasz cel. I oczywiście, tak jak pan Witalis słusznie zauważył, bardzo ważna jest zmiana mentalności i to też próbujemy w miarę możliwości robić, natomiast zmiany prawne też są istotne. Wydaje nam się, że trzeba to robić równolegle, tym bardziej, że są takie motywy w postaci wymogów międzynarodowych. Jest parę okazji w tym roku, w następnym żeby spróbować tego typu propozycje zmian prawnych, lepszej ochrony sygnalistów już skonkretyzować. Wymaga tego od nas konwencja ONZ „przeciwko korupcji”, niedawno udało nam się uczulić na ten problem OECD, które w swoim raporcie nas wypunktowało za nie do końca skuteczną ochronę sygnalistów. I my po prostu będziemy chcieli wykorzystywać te punkty i te argumenty, głównie bazując na konwencji, która dodatkowo w tym roku jest ewaluowana, pierwszy raz Polska jest ewaluowana z wykonania tej konwencji, m.in. pod kątem przepisów dotyczących ochrony sygnalistów. Taki jest nasz cel.

Piotr Hans - audytor wewnętrzny grupy kapitałowej „Nowol”, członek Komisji Etyki przy Zarządzie Głównym Stowarzyszenia Księgowych w Polsce, autor bloga „whistleblowing” -

„Szczerość bez strachu”. Jest to chyba jedyne kompleksowe źródło wiedzy w internecie na temat sygnalistów, poświęcone wyłącznie whistleblowingowi, wyłącznie sygnalistom.

Zostałem poproszony o to, aby przygotować materiał „Systemy wewnętrznego sygnalizowania nieprawidłowości u polskich pracodawców - korzyści, szanse i bariery”. Ja chciałbym się podzielić swoimi doświadczeniami, z jednej strony swoimi przemyśleniami, z drugiej strony doświadczeniami z dyskusji na ten temat. Mam okazję do tego żeby prowadzić i szkolenia, mam dość szeroki kontakt ze środowiskiem akademickim z tego zakresu przez to angażowanie się jakby w ogóle w tematykę etyczną, czy funkcjonowanie tematyki etycznej w Stowarzyszeniu Księgowych, w szczególności w tym środowisku mam kontakty i prowadzimy częste dyskusje na te tematy. I to jest m.in. efekt, który jest zawarty w prezentacji i jest też spisany w formie odrębnego dokumentu i tej szumnie nazwanej ekspertyzy.

Na początek jedno słowo komentarza, bo tutaj bardzo często mówiliśmy o tym, że jedna rzecz to są regulacje prawne, druga rzecz, że to jest zmiana podejścia. Pierwsza refleksja, jaka się nasuwa, właśnie w kontakcie chociażby ze środowiskiem akademickim, czy ze środowiskiem studenckim, bo tak bym powiedział. Mówimy często, że podejście do sygnalizowania zmienia się ze zmianą generacji, bo to jest kwestia historii, naleciałości, itd. Postawiłbym tezę - to niestety nie tak. To nie jest kwestia historii, to nie jest kwestia generacji. Młodzi ludzie mają te same wątpliwości, co mają państwo i co mają rodzice i pewnie ich dziadkowie. Dokładnie takie same, żeby nie powiedzieć momentami, że nawet jest ciężiej rozmawiać z młodymi ludźmi. Dla mnie zaskoczeniem było to, że - i znowu tutaj czasami mam, jakby dzielą się ze mną osoby, które prowadzą zajęcia z etyki właśnie na studiach - i co ciekawe ten temat sygnalizowania nieprawidłowości wzbudza takie same, lub czasami większe kontrowersje niż tematy in vitro, kary śmierci, gdzie to są tematy światopoglądowe, dotyczące takich kwestii światopoglądowo-religijnych i wynikające różnice poglądów wynikają z takiej tematyki.

Tutaj w zasadzie mówimy o tym, że to jest, tu na sali padło, że właściwie nie mamy wątpliwości wszyscy - to jest dobre, tak. A jednak kiedy ten temat się omawia, okazuje się, że jednak to takie jednoznaczne nie jest i nie jest jednak to wspólne podejście, że wszyscy mają jeden pogląd na ten temat. To jest pierwsza jakby wątpliwość, czy teza, że to nie jest kwestia generacji, to nie jest kwestia czasów, tylko podejścia do tego tematu w ogóle.

Nie będziemy w tym gronie, nie ma takiej konieczności żeby mówić o tym czym jest whistleblowing, a jakie są korzyści z tego tytułu o tym za chwilę. Ja zawsze przytaczam na początku przykład koncernu BP i katastrofy w Zatoce Meksykańskiej, bo to jest taki chyba najbardziej spektakularny, szeroko omawiany, bardzo ciekawy przykład na to, czego można by uniknąć, gdyby rzeczywiście słuchać. Bo straty dotyczyły zarówno strat takich w zdrowiu i życiu pracowników, starty poniosło środowisko naturalne i to były straty gigantyczne, bo to chyba największa katastrofa, jedna z większych katastrof ekologicznych i konkretne straty finansowe, te wszystkie aspekty się pojawiły. Mimo, że kodeks postępowania BP przewidywał deklaracje dotyczące tego, że sygnalizowanie jest właściwe, należy sygnalizować wszelkiego typu problemy, to jak się później okazuje doniesienia medialne wskazywały na to, że jakby przyczyną, czy jedną z przyczyn, bo to nie można powiedzieć, że to tak jednoznacznie wyglądało, ale jedną z przyczyn było to, że właśnie nie słuchano, mimo że były systemy, były kodeksy, to tego nie słuchano.

I teraz największym wyzwaniem, można powiedzieć tak, co jest największą szansą, czy największą korzyścią z wdrożenia tego typu systemów? No to, żeby uniknąć podobnych sytuacji, strat finansowych, wizerunkowych i szkód dla środowiska i strat w ludziach, tak mówiąc najkrócej. A co jest największym wyzwaniem? No to żeby wprowadzić taki system, ale nie wprowadzić na takiej zasadzie: wchodzimy, stawiamy sobie flagę, jesteśmy na szczycie, stawiamy flagę i jest, działa, rewelacja, jesteśmy z siebie zadowoleni.

W takim największym skrócie to są tezy mojej ekspertyzy, dziękuję bardzo, na tym mógłbym zakończyć, ale może trochę rozwinę. Dlaczego to jest takie istotne, jeśli chodzi o to, że wbijemy tą flagę. Odnośnie regulatorów, bo część z państwa reprezentuje sektor publiczny i reprezentuje tu być może osoby, które mogłyby mieć wpływ chociażby na funkcjonowanie w administracji publicznej tego typu rozwiązań. Niedawno prowadziłem szkolenie z zakresu whistleblowingu dla jednego z regulatorów, który reguluje dość istotny fragment rynku, istotny aspekt funkcjonowania konkretnych firm w Polsce. To było szkolenie jednodniowe, dziesięć godzin, na tym szkoleniu było trzydzieści osób i udało się podyskutować z kilkoma, bo reszta przyszła na zasadzie, no było szkolenie, to można przyjść na szkolenie zamiast spędzić dzień w pracy, ale to już inny temat, w każdym razie na sali był też rzecznik etyki, który funkcjonuje w tej organizacji od roku i to była osoba bardzo zaangażowana, bardzo chętna, bardzo chłonna wiedzy, tylko nikomu nieznaną spośród tych pozostałych 29. Jak padło coś takiego, że whistleblowing, etyka, działanie w obszarze etyki, że jest coś takiego, jak rzecznik etyki, no to zadałem pytanie: a u państwa jest rzecznik etyki? Nie wiemy. No i wtedy ta pani wstała: no jak to, no jestem, jestem. Od roku. To byli kierownicy i naczelnicy wydziałów tej instytucji i oni nie wiedzieli, że jest ta pani. I można powiedzieć, po pierwsze czy możemy mówić rzeczywiście, że jest rzecznik etyki? Czy on funkcjonuje? No, flaga została wbita - jest rzecznik etyki. Ale ci ludzie nie wiedzieli, że ona tam funkcjonuje, czyli tak naprawdę to jest tylko i wyłącznie spełnienie jakiegoś wymogu formalnego, czy tylko i wyłącznie takie odhaczenie, że mamy w cudzysłowie, temat załatwiony.

Druga taka refleksja, przepraszam, ale nasuwa mi się trochę dygresyjnie z tego szkolenia, to była taka refleksja na sam koniec, bo jak zakończyliśmy to całodniowe szkolenie to na koniec usłyszałem bardzo niepokojącą informację od jednej z osób, to była pani dyrektor jednego z wydziałów tej instytucji, odpowiedzialna stricte za kontrolę, za nadzór nad instytucjami podległymi, ale konkretnie za kontrolę. I usłyszałem następującą rzecz: no pan tutaj dużo mówił, ładnie mówił, fajnie się tego słuchało, ale wie pan co, ja od 20 lat siedzę w tej branży, od 20 lat kontroluję i ja wiem, że te rzeczy, o których pan mówi to się nie zdarzają, bo ja mam kontakt z tymi osobami, w związku z tym no, po co nam tego typu systemy, ja wiem, że coś takiego się nie dzieje. To była osoba, która odpowiedzialna jest za kontrolę, za nadzór, która powinna być czujna i być zaangażowana i no być może to już jest ten etap, kiedy ona już jakby weszła trochę w rutynę. W każdym razie to taka druga wątpliwość. To tak a propos regulatorów.

Jeśli chodzi o wyzwania. Pierwszym wyzwaniem, jakie mi się nasuwa, to jest żeby wyznaczyć granice, kim jest sygnalista, a kim jest donosiciel, gdzie jest granica. Zadaję takie pytanie na szkoleniach i na szkoleniach dla osób, które są chętne, które są zaangażowane dla organizacji, które chcą wdrażać tego typu systemy, odpowiedź na to pytanie nie jest jednoznaczna, zdania są bardzo podzielone. Bardzo ludzi dzieli kwestia chociażby wynagradzania. Bardzo dzieli kwestia tego co to znaczy, padło tutaj, rzetelny, że to ma być rzetelne, że to nie ma być złośliwe, że to nie ma być forma jakiegoś odegrania się. I ta granica jest bardzo płynna. Ale to jest równie płynna granica i właściwie można powiedzieć, że to jest tylko i wyłącznie konsekwencja tego co sobie określimy, co jest w danej organizacji etyczne, a co nie jest. Bo to, dyskusja na temat sygnalizowania nieprawidłowości, to jest rzecz wtórna, w pierwszej kolejności określimy, co jest nieprawidłowością. I wtedy możemy rozmawiać o tym co i jak należy sygnalizować jako nieprawidłowość. Bo to, że coś jest nadużyciem, że ktoś okrada firmę to z jednej strony powiemy tak: z punktu widzenia pana Witalisa, myślę, że to jest jasne i czytelne, rozmawiamy o raczej dużych przypadkach, o konkretnych kwotach. Tu nie rozmawiamy o tym czy ktoś skserował sobie książkę na koszt pracodawcy, czy wydrukował sobie jakieś materiały na koszt pracodawcy, tylko mówimy o konkretnej kwocie najczęściej. Ale jest duży taki obszar, gdzie ta granica jest też cienka i też płynna. Bo teraz tak, co jest nieprawidłowością, czy jeśli będziemy, pójdźmy w stronę korupcji, czy to, że w sezonie

obecnym, może tak znajomy hotelarz mówi tak - mniej więcej kwiecień, maj to jest wysyp szkoleń dla branży medycznej, dla lekarzy. Akurat w jednej z takich bardzo fajnych miejscowości w Polsce, nadmorskich, jest wysyp szkoleń, płacą za to koncerty farmaceutyczne i zapraszają na szkolenia lekarzy. I nie byłoby w tym nic dziwnego, gdyby nie to, że czasami zdarza się nawet tak, że ta firma farmaceutyczna wynajmuje, kupuje noclegi dla tych lekarzy, ale nie kupuje sali konferencyjnej, a to jest szkolenie. Trudno przeprowadzić szkolenie nie wynajmując sali. I teraz, czy coś takiego jest nieprawidłowością, czy jest nadużyciem, czy coś takiego należałoby zgłosić w branży farmaceutycznej? Kiedyś na jednej z konferencji mieliśmy z panem Witalisem przyjemność spotykać się na różnych konferencjach dotyczących nadużyć i kiedyś miało być wystąpienie kogoś z branży farmaceutycznej na temat etyki i oceny działań etycznych i nieetycznych. Ja byłem bardzo ciekaw tego wystąpienia, jak się w branży farmaceutycznej, jak się w tym odnaleźć, bo to jest trudne. Moim zdaniem to jest jedna z branż trudnych, takich trudnych etycznie - nazwijmy to. W ostatniej chwili to wystąpienie zostało odwołane.

To jest kwestia tego co jest etyczne, co jest nieetyczne, co jest nieprawidłowością. W związku z tym wdrażanie w ogóle tego typu rozwiązań to jest jakby konsekwencja działań w obszarze etyki, wpierw trzeba sobie określić co jest etyczne, co jest nieetyczne i dopiero wtedy możemy rozmawiać o wdrażaniu tego typu rozwiązań. Wcześniej, to pracownicy będą mieli problem. Czasami to jest problem, to jest obawa już i wchodzimy do wyzwania, to jest obawa zarządzających, no dobrze będą tysiące zgłoszeń, ale te tysiące zgłoszeń to jest po pierwsze obawa nieuzasadniona, to raz, ale dwa, to jest obawa wynikająca z tego, że no tak, bo pracownicy nie wiedzą co mają zgłaszać. No bo teraz zobaczą, że ktoś zaprasza tych lekarzy i to ma zgłosić jako nieprawidłowość, czy nie? Tak już trzymając się tylko tego przykładu. Jakie są obawy zarządzających, z którymi się spotykam, nie twierdę oczywiście, że to jest katalog zamknięty. Pierwsza rzecz to są duże i niepotrzebne koszty. To nie raz się pojawia w tego typu dyskusjach, pierwsza, podstawowa, ja bym to nazwał, wymówka, bo ten system nie jest drogi i tego typu rozwiązania na pewno nie są drogie, bardziej to jest kwestia tego, że pod hasłem duże koszty chodzi nam bardziej coś niepotrzebnego. I jakby obawy pozostałe są tłumaczone tymi kosztami. Czy to jest właściwie wymówka do tego żeby mówić o tym, że jest to tak naprawdę, są to duże koszty.

Kolejna rzecz to jest to, że obawiają się pomówień, żartów. Doświadczenie pokazuje, że rzeczywiście w początkowej fazie po wprowadzeniu takiego systemu, ten system się szkoli, musi przejść przez fazę chorób dziecięcych, musi się uodpornić na pewne rzeczy. I faktem jest, że na początku są pewne problemy. Ale to nie jest tak, że nagle wszyscy donoszą i piszą i nie wiadomo co jeszcze i konfabulują, itd., tak to nie wygląda, ale takie są obawy zarządzających. To wynika z braku świadomości, z braku konkretnej wiedzy, przykładów, to można bardzo łatwo, jeśli o to chodzi, możemy łatwo do tego przekonać, czy pokazać, że to tak nie działa.

Kolejna obawa, to jest zły wpływ na reputację. Czyli jeśli my coś takiego wprowadzamy to znaczy, że przyznajemy się do tego, że u nas jest źle. Że u nas no coś jest na rzeczy, skoro wprowadzamy tego typu system. To też można dość łatwo przekuć, no bo wszędzie funkcjonuje policja i to nie oznacza, że akurat w Polsce przez to, że mamy policję, to znaczy, że Polska jest jakoś wyjątkowa pod względem przestępczości, czy czegoś takiego, po prostu jest to mechanizm kontrolny, na tej zasadzie, standardowy i powszechnie stosowany. Istniejące kanały komunikacji są wystarczające. To kiedyś fajnie ktoś podsumował odnośnie jednej, przedstawiciel jednej, dużej polskiej firmy, w dużej mierze, akurat tak się składa, należącej do skarbu państwa i prezes, jak była dyskusja na ten temat, na temat whistleblowingu, czyli możliwości wprowadzania tego typu rozwiązań, on powiedział tak: no przecież u nas jest polityka drzwi otwartych, każdy może przyjść ze swoim problemem, nawet jest coś takiego - i rzeczywiście tam jest coś takiego ustalone, że można przyjść do prezesa,

jest ustalone, że chyba co drugi czwartek, czy trzeci czwartek miesiąca można przyjść do prezesa, oczywiście przebić się w tym momencie przez jeden rząd sekretarek i drugi rząd sekretarek, co już w tym momencie stanowi barierę dla osoby, która pracuje, takiego pracownika chociażby fizycznego, który w sekretariacie był może raz, czy dwa razy, przy rekrutacji i być może będzie przy zwolnieniu, to już stanowi barierę, ale bardzo ciekawy był komentarz tego prezesa, bo oprócz tego, że te dni, czy te godziny otwarte są, to fakt, to komentarz brzmiał tak: ja zapraszam przecież wszystkich i z otwartymi ramionami ich witam i chętnie wszystkich wysłucham, w te dni, czy godziny otwarte. A te drzwi otwarte są szczególnie wtedy, kiedy mnie nie ma u siebie w biurze, bo jestem na delegacji. Tak brzmiał komentarz. Oczywiście to był żart. Pytanie tylko, czy tego typu żart nie tworzy prawdziwego obrazu tego, jakie jest oczekiwanie przekazywania tych informacji, a na pewno jaki tworzy obraz wśród pracowników.

Kolejna rzecz: zapanuje atmosfera wzajemnej podejrzliwości. No bo jeśli umożliwimy coś takiego, to ja teraz będę patrzył na kolegę czy on robi coś nieprawidłowego, a jeśli on będzie robił coś nieprawidłowego, no to on, jak ja będę patrzył na niego, to on będzie patrzył na mnie i tak będziemy nawzajem siebie wszyscy o wszystko podejrzewać. To też nie jest raczej uzasadnione. To zależy tak naprawdę od organizacji i kultury organizacyjnej, a nie od wprowadzenia tego systemu.

I kolejna rzecz, wprowadzenie tego systemu być może bez wyjaśnienia po co on jest, czemu on ma służyć, jak ma działać, rzeczywiście może wywołać taki efekt. Ale znowu, kwestia jest taka, to ma być konsekwencja konkretnych działań. To jest gdzieś trzeci etap. Pierwszy to jest rozpoznanie kultury organizacyjnej, drugi to jest rozmowa na temat etyki generalnej, trzeci możemy mówić o czymś takim, o wprowadzaniu tego typu rozwiązań. Wcześniej możemy sobie zrobić więcej szkody niż pożytku i spalić ten temat, skutecznie.

I ostatnia taka wątpliwość, która się pojawia, to już jest szczerą wątpliwość, no jak będą przekazywać informacje o nieprawidłowościach, no to trzeba będzie coś z nimi zrobić, trzeba będzie się tym tematem zająć. A to jest problem. Bo jeśli coś takiego jest, jeśli ustalimy sobie taki system, jeśli te informacje do kogoś docierają, jeśli mamy rejestr, to trudniej jest zamieść pod dywan pewne tematy. I to jest też, to jest obawa, to jest faktyczna obawa i to już jest trudne do zrealizowania, znaczy trudniejsze.

Jakie są faktyczne wyzwania, którym się też dzielią firmy, które wdrażają, ale nie tylko, to też jest wynik badań na temat sygnalizowania. Pierwsza rzecz to jest integracja pracowników z organizacją. Co to znaczy? Nie chodzi mi o taką integrację wszyscy jedziemy na piątek i sobotę, przy czym w piątek wszyscy tańczą, piją do upadłego, w sobotę trzeźwieją i wracają do domu. Nie chodzi o taką integrację. Chodzi o integrację żeby pracownik właściwie rozumiał tą

lojalność, która była wcześniej wspomniana. Żeby właściwie rozumiał słowo lojalność. Bo tak naprawdę osoba, która wie o nieprawidłowościach, wie, że któryś ze współpracowników działa niewłaściwie, postępuje nieetycznie, on ma dylemat tak naprawdę oprócz dylematów i obaw co do swojego bezpieczeństwa, on ma bardzo ludzką wątpliwość dotyczącą lojalności. I to nie jest tylko naleciałość jakaś tutaj w Polsce historyczna, bo mówi się w ten sposób, że - nie wiem - że w Irlandii Północnej to jest kwestia tego, że tam też mają naleciałości historyczne, czyli okupację brytyjską, we Włoszech mówi się o tym, że to jest lojalność wobec rodziny, tam familia jest ważna i wyjście poza krąg współpracowników to jest tak jak złamanie lojalności wobec rodziny, na tej zasadzie. W związku z tym trzeba przede wszystkim pokazywać tą integrację pracowników z organizacją. No, ale jak ją pokazywać, jeśli kulturę organizacyjną mamy taką, że właściwie to nas nie interesuje co pracownik myśli, czy on jest zintegrowany z firmą czy nie, on ma wykonywać swoją pracę, a jak mu się nie podoba to wypad, przepraszam. To wtedy pracowników trudno jest integrować i trudno jest pokazywać, że to jest wózek, na którym wspólnie jedziemy. To jest wyzwanie. I to jest ten

pierwszy etap, ocena tej kultury organizacyjnej. Bez tego, ja to nazywam w ten sposób, czasami zdarza mi się tak, że jakby po rozmowach czy po... z firmami, które zastanawiają się nad tego typu rozwiązaniami, rozmawiamy trochę o kulturze organizacyjnej i czasami się okazuje, ja podsumowuję w ten sposób, państwo nie róbcie tego teraz, to nie jest ten moment, być może nie teraz, zastanówcie się, przeanalizujcie, rozmawiajcie, ale nie teraz, bo to wdrażanie to będzie strzał w kolano i spalenie tego projektu na długo.

Drugie wyzwanie, o którym już wspominałem, to jest to zdefiniowanie nadużyć i nieprawidłowości, co to dla nas jest. I nie chodzi o pełen katalog, ale w zależności od branży, w zależności od instytucji, w zależności od profilu działania, czy to jest sektor publiczny, czy to jest sektor prywatny jest inny nacisk położony na pewne zagadnienia. W sektorze publicznym będzie to zgodność z prawem, na przykład, większy nacisk na zgodność z prawem. W sektorze prywatnym większy nacisk na przykład na efektywność, na reputację, to są różnice. I trzeba to zdefiniować.

Znowu, jeśli potraktujemy wdrażanie kanałów sygnalizowania jako taki projekt szerszy to na samym początku niektóre firmy, to są fajne przykłady, które podczas szkoleń można pokazać, że firma pokazuje pracownikom z jakimi dylematami na poszczególnych stanowiskach osoby mogą się zetknąć i wtedy rozmawiamy, jak należy się zachować. To jest taki zupełnie szerszy kontekst, pokazywanie takiego kontekstu etyki jako całościowego zagadnienia.

Kolejna rzecz. Zapewnienie faktycznej ochrony i wsparcia anonimowości.

My czasami się skupiamy, czyli jakby spływamy tą dyskusję na temat tego - jeśli będzie zapewniona anonimowość to ludzie będą zgłaszali. Nie, to nie jest warunek sine qua non, anonimowość tak, ale 50 proc. osób, tutaj musimy się powołać na amerykańskie wyniki, bo w Polsce takich badań szerokich nie ma, 50 proc. osób zgłasza anonimowo nieprawidłowości, pozostałe osoby zgłaszają pod imieniem i nazwiskiem, nie ma z tym problemu, bo tu nie chodzi o anonimowość. Na pierwszym miejscu to co może zachęcić, albo zniechęcić, to jest ta wiara w zmianę, to jest to. W związku z tym jakby znaczenia nabiera to, ta ostatnia obawa zarządzających, że coś trzeba będzie zrobić. Bo jeśli nie będziemy robić, jeśli pracownicy nie będą wierzyli w to, że ich działanie przyniesie zmianę, to nie będą chcieli mówić. Możemy im zapewnić anonimowość stuprocentową, a oni i tak się nie podzielą, bo po co, bo nie ma czegoś takiego jak anonimowość stuprocentowa. I tak będą węszyli, i tak będą wietrzyli jakiś spisek i tak będą się doszukiwali tego, że będziemy mogli ich odnaleźć, bardziej chodzi o to żeby oni chcieli mówić, żeby widzieli w tym sens, a sens będą widzieć wtedy, kiedy będą zintegrowani z organizacją, będą zintegrowani z celami organizacji, będą widzieli w tym jakby przełożenie na własny interes.

Bardzo prosty przykład, obrazujący znaczenie tej integracji, oprócz wyników badań amerykańskich, to wśród studentów przeprowadzam co jakiś czas takie ankiety i zadaję pytania, które jakby sygnalizowanie nieprawidłowości w jakich sytuacjach jest uzasadnione, a kiedy nie? I porównujemy dwie sytuacje: współpracownik okrada firmę, sygnalizujesz czy nie? No i studenci odpowiadają. I drugie pytanie kontrolne brzmi: współpracownik okrada firmę twoich rodziców, w której jesteście zatrudnieni - jak państwo sądzicie, gdzie jest większa skłonność do sygnalizowania nieprawidłowości? Chodzi o to żeby pokazać, oczywiście już tak przerysowując, to stworzyć firmę rodzinną, o to chodzi, żeby pracownikowi pokazać, że to są jego rodzice, przerysowując zupełnie i idealizując to chodzi o coś takiego, żeby w maksymalnym stopniu w tą stronę dążyć, bo wtedy sygnaliści mają większą skłonność do przekazywania informacji.

Kolejne wyzwanie to jest kwestia wynagradzania sygnalistów. Czy oni mają być nagradzani, jak mają być nagradzani, czy to mają być znaczące kwoty? Czy należy ich wyróżniać na forum, bo tu nie chodzi tylko o wynagrodzenie w sensie pieniężnym, czy należy ich wskazywać na forum? Czasami to jest bardzo skuteczne napiętnowanie tych osób, z drugiej strony no nie można udawać, że oni nie przekazywali, bo nie o to nam w końcu chodzi.

Czasami chodzi o poklepanie po ramieniu, czasami chodzi o finanse, ale to też trzeba dopasować do kultury organizacyjnej. To też nie można wprowadzić jakby bez rozpoznania kultury, też ciężko wprowadzić zasadę taką - no to teraz będziemy poklepywać po ramieniu, albo w drugą stronę - będziemy teraz nagradzać wycieczką zagraniczną. Bo niedopasowując tego ani do oczekiwań, ani do kultury, może się zdarzyć tak, że będziemy raczej zniechęcać, a nie zachęcać.

Jak zamienić „muszę” na „chcę”. Taki problem jest w sytuacjach, kiedy mamy do czynienia z korporacją globalną, gdzie takie rozwiązanie jest standardem i trzeba to przełożyć na warunki polskie, biorąc pod uwagę to, że to nie jest inicjatywa oddolna, to nawet nie jest chęć zarządu do tego żeby rzeczywiście słuchać pracowników, to jest tylko to, że no, góra każe, spółka-matka każe to musimy to wprowadzić. Oczywiście trzeba pokazać pracownikom, że to jest jednak nasza wspólna chęć i wszyscy tego chcemy, i wszyscy mamy w tym interes. Ostatnio jeden, powiedzmy, że spółka należąca do globalnego koncernu w Polsce, HR tej spółki skontaktował się ze mną z prośbą żebym ja wystąpił jako twarz, dlaczego, bo jestem nieznany, bo nie jestem osobą osadzoną w tej firmie i mogę być bardziej wiarygodny jako osoba z zewnątrz, niezależna. Bardziej jakby mogą przemówić do pracowników, no ktoś z zewnątrz.

Później, to co pan Witalis już wspominał, kolejny element, ale to już na zasadzie wdrażania takiego rozwiązania, pojawiają się problemy praktyczne, to są drobniejsze rzeczy, najczęściej już po wdrożeniu, ewentualnie do rozważenia na etapie wdrożenia, ale to już są aspekty czysto praktyczne. To się pojawia na szkoleniu, ale to najczęściej wtedy, kiedy firma już coś takiego ma, zebrała już jakieś doświadczenia.

I dochodzimy do aspektów prawnych i tu nie chodzi wcale o ochronę sygnalistów, tylko o to, że w polskim prawodawstwie, na przykład ustawa o ochronie danych osobowych, skutecznie w zasadzie, jakby ją tak czytać literalnie, to można by powiedzieć, że prawie paraliżuje wdrażanie tego typu rozwiązań, czy może paraliżować. Tu chodzi o całościowe spojrzenie na problem.

Korzyści, korzyści bardzo szerokie. Oczywiście najłatwiej, i nie da się ukryć to czasami jest wykorzystywane jako taki czy haczyk, czy to wsunięcie nogi w drzwi tak, że mówimy o tym, że sygnalizowanie dotyczy nadużyć, bo to najbardziej przemawia, bo nadużycia, kasa, to może przemówić jakby do osób zarządzających. Ale tu mówimy zdecydowanie o szerszym kontekście, o aspektach reputacyjnych, o takim systemie wczesnego ostrzegania, kiedy jest przepływ informacji, kiedy wiemy co się dzieje, gdzie mogą być ogniwa zapalne wewnątrz organizacji. Szeroki zakres korzyści, w Polsce w mniejszym znaczeniu na przykład ograniczenie odpowiedzialności zarządu, w krajach anglosaskich bardzo duże znaczenie, czyli tak naprawdę nie wprowadzenie pewnych mechanizmów może świadczyć o tym, że zarząd nie dopełnił należytej staranności, co świadczy o tym, że można go pociągnąć do odpowiedzialności, w Polsce to nie ma jeszcze takiego znaczenia.

Powoli obowiązkowość w cudzysłowie, bo to są rozwiązania oczywiście dobrowolne, element corp governens, ładu korporacyjnego i społecznej odpowiedzialności biznesu, to również będzie ta korzyść, która może z tego wypływać. I tak jak powiedziałem, na początku to oczywiście skupiamy się najczęściej w dyskusjach i najczęściej ten tematy wypływa przy temacie nadużyć, czy w kontekście nadużyć, tych które uszczuplają jakby majątek organizacji. Ale oprócz tego to jest cały szereg zagrożeń czy nieprawidłowości, które mogą występować, które mogą zaszkodzić organizacji, a w efekcie również pracownikom. Trzeba pokazać właśnie, że to o to chodzi. Wiązanie sygnalizowania z nadużyciami pozwala przekonać zarządzających, wiązanie sygnalizowania z pozostałymi nieprawidłowościami, niekiedy pozwala trafić do pracowników, przekonać pracowników. Bo jeśli pracownik stwierdzi w tym momencie, że co mnie obchodzi kradzież gotówki, że ktoś okradnie firmę, jak ukradnie tysiąc złotych to mi po premii tego nie potracą, firma nie upadnie, więc dla mnie

to żadna szkoda, tak z jednej strony. Ale z drugiej strony jeśli będziemy mówić o dyskryminacji, albo o molestowaniu seksualnym to już łatwiej jest trafić, bo to może dotyczyć także ciebie. Tu jest jakby ta koszula bliższa ciału, na tej zasadzie, w związku z tym pracowników można trafić w ten sposób. Do zarządzających łatwiej z kolei przez nadużycia, bo oni odpowiadają za wyniki. Za te pozostałe elementy też, aczkolwiek nie da się ukryć, że ta odpowiedzialność nie jest taka jednoznaczna.

Wskazałem też te jakby zagadnienia, czy nieprawidłowości, które mogą występować, a które dotyczą nie tylko interesu firmy, nie tylko pracowników, którzy są w niej zatrudnieni. To są zagadnienia zdecydowanie szersze, które mogą być interesujące z punktu widzenia regulatora. Przepływ informacji na ten temat może dotyczyć konkurencji, może dotyczyć zagadnień podatkowych, może dotyczyć środowiska, ochrony środowiska. I wykorzystanie tego typu rozwiązań mogłoby wspomóc zapobieganie, czy wykrywanie nieprawidłowości, nazwijmy to w gospodarce, dotyczących tych zagadnień. A jeśli tego typu nieprawidłowości występują, to bardzo często one będą miały wpływ na ograniczenie efektywności, a ich jakby tu zlikwidowanie mogłoby tą efektywność poprawić. Problem jest tylko taki, że w instytucjach, które były analizowane przy okazji takiego raportu - skuteczność polityki antykorupcyjnej w Polsce w instytucjach centralnych, w ministerstwach, to chyba też były urzędy marszałkowskie i kilka takich instytucji centralnych, tam na pytanie w ilu instytucjach jest coś takiego jak możliwość przekazywania informacji o nieprawidłowościach, jeśli dobrze pamiętam liczby, mogą się pomylić o jakieś pięć procent, mniej więcej w 15 proc. była mowa o tym, że mamy tak zwany telefon zaufania, w 35 proc. mamy jakiś adres mailowy. Problem jest tylko taki, że pytanie jest o skuteczność, to znaczy ile informacji faktycznie przepływa, jeśli takie pytanie się zada, bardzo niewiele. To oznacza, że mamy system, no mamy, czy go mamy wdrożony, to oznacza zdecydowanie, że nie.

I to są te wyzwania, które, znaczy z jednej strony oczywiście potencjalne korzyści, ale z drugiej strony wyzwania, które stoją przed pracodawcami.

Anna Wojciechowska: W takim razie przejdziemy już do części dyskusyjnej. Pytania, które przesłałam państwu wraz z zaproszeniami, trochę zmieniłam kolejność tak żeby to bardziej logicznie spójnie zestawić.

Pierwsze pytanie, od którego chciałabym zacząć, no takie właściwie oczywiste, co my z tego możemy mieć, co państwo z tego możecie mieć, ale też czego państwo się możecie obawiać. Na sali mamy zarówno pracodawców, którzy już mają takie systemy, ale też takie podmioty, które tych systemów nie mają, więc liczę na to, że państwo się swoim doświadczeniem, a też i oczekiwaniami, czy obawami, na razie teoretycznymi, będziecie chcieli się podzielić.

Drugie pytanie no właściwie takie, na które tutaj pan Dagmir Długosz już odpowiedział. Rozumiem, że oczywistym jest, że też i sektor publiczny, szeroko rozumiany, nie tylko tutaj administracja rządowa czy samorządowa, ale również i na tyle szeroko, że przecież środki publiczne są wydawane nie tylko przez podmioty publiczne, ale również na przykład przez organizacje pozarządowe, przez przedsiębiorstwa także. I chciałabym państwu też pokazać właściwie wyimek z ostatnich badań Ernst & Young, wydaje mi się to o tyle ciekawe jako kontekst do pierwszego pytania dlatego, że z badań tych wynika, że w ogóle polskie przedsiębiorstwa mają dosyć zdystansowane podejście do wprowadzania regulacji wewnętrznych. Jedyne 40 proc. ma polityka antykorupcyjną i chyba nie będę w błędzie jeśli powiem, że to są jednak przedsiębiorstwa duże, więc to też coś mówi. 18 proc. zaledwie deklaruje, że ma linię raportowania o nadużyciach i korupcji. Jeszcze też zwraca uwagę to, że gdy spojrzeć na trzy ostatnie pytania, to wynika z tego, że chyba te systemy też nie są skuteczne, albo wątpliwość jest czy one faktycznie efektywnie działają, bo jeżeli 35 proc. pytanym stwierdza, że za naruszenie polityki antykorupcyjnej grożą jasno określone sankcje, czyli one są już jakby w tej warstwie językowej nie do końca precyzyjne, 35 proc. twierdzi, że

kierownictwo zakomunikowało, że przykłada wagę, czyli tutaj są te niedostatki w tak zwanym lider ship, w przywództwie. I ta ostatnia statystyka 18 proc. jedynie zostało ukaranych, jakieś sankcje zostały zastosowane wobec osób, które przyłapano na nieprawidłowościach, no to sugeruje, że systemy te nie są do końca skuteczne. Więc pytanie o to jakie bariery mogą się pojawiać i jakie obawy, no chyba jest zasadne.

Grzegorz Misiak, RWE Polska.

Może parę doświadczeń. Jeżeli chodzi o firmę, RWE reprezentuje specyficzną branżę, bo energetyka, elektryka, każdy kto budował dom, robił instalacje wie, jak to mniej więcej wygląda. Ale zacznijmy od początku. Ja się podzielę takimi może praktycznymi rzeczami, które gdzieś tam w firmie zaistniały.

My mieliśmy dwa duże projekty oceniające procesy zachodzące w firmie i również nieprawidłowości związane z tymi procesami. Zakończyły się one różnie, paru pracowników zostało ukaranych, paru zwolnionych, tutaj o liczbach nie chciałbym dokładnie mówić, w każdym bądź razie co się okazało, mimo że grupa RWE wprowadziła kodeks etyczny bardzo, bardzo dawno temu, to tak naprawdę pracownicy w Polsce, mimo że teoretycznie powinni się z tym zapoznać mieli jedno wytłumaczenie, ale przecież u nas zawsze tak pracowaliśmy, zawsze tak się robiło, to właściwie dlaczego mamy się zmieniać, nic się nie dzieje. I tutaj zrobiliśmy to o czym tu było wspomniane, czyli wprowadziliśmy wykaz działań nieprawidłowych, zachowań nieprawidłowych, była to normalnie lista, która została przygotowana, nie pamiętam ile, w każdym razie tych zachowań, to jest dość długa lista i ze szkoleniami wyszliśmy do wszystkich pracowników. Czyli tak naprawdę każdy pracownik w firmie powinien, no może nie każdy, ale powiedzmy 90, 90 parę procent było na tych szkoleniach.

Oczywiście uruchomione są skrzynki, uruchomiony jest mail, co ciekawe w ciągu dwóch lat w skrzynce – żebym nie skłamał – takich realnych informacji znaleźliśmy może jeden, na maila nie przyszło nic, ale jest jedna ciekawa reakcja: więcej pracowników otwarcie przychodzi do osób, przepraszam, dwie informacje poszły do grupy, czyli do Niemiec, do centrali, do complaians w centrali, dwie czy trzy informacje poszły i przyszły do nas drogą zwrotną, także jest jakaś reakcja. Ale o czym chciałem powiedzieć, pracownicy przychodzą pod swoim nazwiskiem, bo przychodzą do osób zajmujących się tym, przychodzą do osób z tego grona, można powiedzieć do osób, które są wieloletnimi pracownikami firmy najchętniej, które znają przez wiele, wiele lat i co jest istotne, że to są coraz częstsze informacje, bo wiedzą, że absolutnie nie zostaną też ujawnieni. Wielokrotnie się zdarza, że proszą o to żeby nie mówić, słuchajcie zróbcie z tym coś, bo ja się z tym nie zgadzam, ale zróbcie wszystko żeby moje nazwisko nie było ujawnione i my to robimy. To znaczy, my reagujemy również na informacje anonimowe, czasami nazywamy to informacje dla szerszej publiczności, anonimowymi, mimo że wiemy kto taką informację przedkłada, ale reagujemy na wszystkie informacje, nawet na te anonimowe.

Czy są, jakie są korzyści czy – tutaj nie chciałbym wymiarów materialnych, bo oczywiście one są, bo ujawnienie nieprawidłowych działań również podwyższa reputację firmy, również są korzyści wymierne, bo pewne działania firma może zarabiać, a nie zarabia, zarabia ktoś trzeci, natomiast z tych wszystkich informacji, nawet jeżeli są to informacje, gdzie nasz pracownik nie popełnił tych czynów niedozwolonych, to jest dodatkowy plus, to jest uszczelnienie pewnych procesów i wykazywanie wad w naszych procesach. Bo dzieje się coś, ktoś uważa - coś się zadziało złego, nasz pracownik nawet nie popełnił błędu, bo działał zgodnie z pewnymi zasadami, wszystko jest okej, tylko my mamy luki w procesach, albo ten proces jest po prostu nieprawidłowy, trzeba coś zmieniać żeby on działał, funkcjonował lepiej.

Ja uważam, że jest tu wiele korzyści. To tak w skrócie. U nas to działa, moim zdaniem coraz lepiej, potrzeba trochę czasu, potrzeba sporo wysiłku żeby pokazać pracownikom, że warto, że to jest również dla nich. Oczywiście część pracowników się z tym nie zgadza, ale u nas to funkcjonuje.

Hans: Ile czasu to funkcjonuje u państwa?

Misiak, RWE

To znaczy jeżeli weźmiemy kodeks etyczny z grupy, no to powiem ponad dziesięć lat, takie oficjalne tłumaczenie prawdopodobnie, znaczy od początku, kiedy RWE praktycznie przejmowało STOEN w Warszawie to już było to wprowadzane. Natomiast projekty, które się zdarzyły, te pierwsze analizy, to pierwszy był, żebym nie skłamał rok 2007, drugi był 2010 i po tym drugim, czyli około roku 2011, był katalog działań niedozwolonych plus... To powoli się rozkręca.

Tomasz Kruk PKP SA

Ja dołączyłem do zespołu PKP w kwietniu 2012 roku więc jestem niespełna rok. Natomiast w momencie, kiedy wiedziałem, że będę w zespole, który dzisiaj też zajmuje się restrukturyzacją grupy PKP, że wyzwaniem będą przede wszystkim nadużycia, bo sygnały o tym, że w ogóle grupa PKP kojarzona jest z korupcją, z przekrętami były dosyć powszechne. No i w momencie, kiedy dołączyłem do zespołu wiedziałem, że musimy znaleźć takie narzędzia, które pozwolą nam nad tym skutecznie panować. Oczywiście jednym z takich narzędzi jest rola audytu wewnętrznego, gdzie mamy odpowiednie narzędzia, ludzi, którzy wykonują kontrolę i wykrywają takie nadużycia.

Natomiast wiedzieliśmy, że skala nadużyć jest tak duża, że warto zająć się stworzeniem takiego systemu przeciwdziałania nadużyciom, poprzez wykorzystanie polityki sygnalistów. No i jesteśmy dzisiaj jakby w fazie wdrażania takiej polityki, natomiast poszliśmy w takim kierunku żeby zapytać pracowników przede wszystkim. Zrobiliśmy badania wśród pracowników co oni sądzą o kulturze też etycznej w firmie, w jaki sposób chcieliby przekazywać informacje na temat stwierdzonych nieprawidłowości. Te badania pokazały, że jest bardzo duże zainteresowanie ze strony pracowników takimi systemami. Ustaliliśmy jakimi ścieżkami chcieliby zgłaszać nadużycia, część, to są oczywiście kanały anonimowe, część woli rozmawiać osobiście. Tutaj z badań, które przeprowadziliśmy wśród pracowników wynika, że około 30 proc. pracowników właśnie chciałoby zgłaszać te nadużycia, te swoje wątpliwości rzecznikom etyki, których też powołujemy. Tworzymy praktycznie wszystkie możliwe kanały, zarówno listowne, zarówno telefoniczne, zarówno strona internetowa, jak i też możliwość kontaktów osobistych z rzecznikami etyki.

Ja dzisiaj nie mogę powiedzieć jak ten system będzie działał, bo jeszcze nie wiemy.

Natomiast bardzo dużo wysiłku wkładamy w to żeby dobrze się do tego przygotować, nie ukrywam też, że współpracujemy z panią Anią, która bardzo nas wspiera i to co jest jakby dla nas dzisiaj dużym ryzykiem, to jest postawa związków zawodowych, które funkcjonują w poszczególnych spółkach grupy. I niestety jest tak, że w momencie, kiedy wypracowaliśmy już pewien zarys polityki przeciwdziałania nadużyciom, wykorzystując infrastrukturę whistleblowing, gdzie wypracowaliśmy również kodeks etyki grupy PKP i chcieliśmy również ten kodeks, który powstawał w oparciu o badania przeprowadzone wśród pracowników, kiedy chcieliśmy również zapytać stronę związkową, co o tym sądzi, to spotkaliśmy się z dosyć dużą niechęcią do tych zmian. Pojawiają się oczywiście te argumenty co do promowania donoszenia na kolegów, ale też taka niechęć do samego kodeksu etyki, pojawiają się takie argumenty, że to są zupełnie zbędne regulacje, które powielają istniejące

już w spółkach chociażby regulaminy pracy, że istniejące przepisy w sposób dostateczny dzisiaj regulują kwestie oczekiwań wobec pracowników i zasad postępowania. No i niestety dla nas dużym wyzwaniem, głównie wynikającym z tego, że związki zawodowe, które nie popierają tej inicjatywy w momencie, kiedy będziemy powiedzmy z komunikacją wewnętrzną do pracowników, kiedy będziemy chcieli promować kodeks etyki, który właśnie został w ostatnim czasie przyjęty, może tak się zdarzyć, że te związki zawodowe będą taką swoją postawą namawiać pracowników do tego żeby te systemy bojkotować i dla nas dosyć dużym wyzwaniem, ryzykiem żeby tym problemem zarządzić. I też chciałem państwa zapytać, głównie te przedsiębiorstwa, które wdrożyły te systemy, właśnie w jaki sposób państwo komunikowali się ze związkami zawodowymi i czy takie systemy również spotykają się z akceptacją, czy również może państwo mieli tak negatywne doświadczenia jak my w PKP SA, że jednak to związki zawodowe nie chcą tej inicjatywy poprzeć z różnych względów. Ja myślę, że przede wszystkim to jest w jakiś sposób dzisiaj odbieranie po części ich roli, bo z jednej strony dzisiaj pracownicy mogą zwracać się do związków zawodowych ze swoimi problemami w momencie, kiedy powstaną jakieś odrębne ciała, typu rzecznik etyki, gdzie pracownicy mogą znaleźć dzisiaj jakiegoś nowego sojusznika, gdzie mogą swoje problemy zgłaszać, ale też nie ukrywam, że związki zawodowe w jakiś sposób taki nieformalny również popierają pewne nadużycia, które dzieją się w firmie, stąd być może ta ich postawa wynika z tego, że nie chcą żeby pewne sprawy wychodziły na światło dzienne.

Makowski: Jeśli mogę się podłączyć do tego pytania do państwa czy słuchając pana Hansa i tam wypowiedzi na temat barier i tutaj pana z RWE, który mówił o takich kulturowo-organizacyjnych barierach, chciałem państwa zachęcić może do podzielenia się jakąś refleksją na ten temat, jeżeli państwo wdrażali tego rodzaju systemy, na jakie bariery państwo trafili jeszcze może natury prawnej, może jeszcze kulturowo-organizacyjnej, znaczy tu akurat historia związków to dla nas odkrycie jest jedno z najnowszych.

Anna Wojciechowska: Ja przepraszam chciałam jeszcze zapytać pana w jaki sposób państwo pracowaliście nad tym kodeksem etyki, czy to był pomysł tylko kierownictwa, czy współpracowaliście z pracownikami nad tworzeniem zapisów, bo to jest dosyć znaczące.

Kruk

Tak, przede wszystkim chcieliśmy zapytać bezpośrednio pracowników, nie chcieliśmy korzystać z pośrednictwa związków zawodowych, dlatego że wiedzieliśmy, że w jednej ze spółek grupy rozpoczęto pracę nad kodeksem i związki zawodowe w jakiś sposób próbowały na tym etapie – gdzieś tam korytarzowo się o tym dowiedziały, ten projekt również zbojkotować. Dlatego uznaliśmy, że warto będzie przeprowadzić badania ankietowe wśród pracowników, przeprowadziliśmy anonimowe ankiety na reprezentatywnej grupie pracowników. Dodatkowo również były z nimi spotkania, takie wywiady pogłębione. No i z tych badań wyszło, że 90 proc. pracowników jest za wdrożeniem takiego systemu. Ponieważ grupa projektowa była złożona z dwudziestu kilku osób, najpierw chcieliśmy przygotować takie wstępne założenia, czy projekt kodeksu etycznego, ale również całej infrastruktury, a dopiero w momencie, kiedy będziemy mieli taki projekt wypracowany zapytać o zdanie również stroną związkową. I w ten sposób to było komunikowane, czyli w momencie, kiedy rozpoczęliśmy pracę było jasno zakomunikowane, że grupa wypracuje pewne rozwiązania, natomiast później będzie konsultowane również ze stroną związkową.

No i w momencie, kiedy rzeczywiście mieliśmy ten projekt wypracowany, kiedy spotkał się z dużym poparciem i dosyć dobrze się czujemy z tym co wypracowaliśmy, kiedy zwróciliśmy się o zaopiniowanie związków zawodowych okazało się, że one w tym momencie nie chcą tego uzgodnić, powołują się na różnego rodzaju formalne zapisy, że stosujemy zupełnie

nieodpowiednie tryby wynikające z przepisów ustawy o związkach zawodowych, czy też układów zbiorowych pracy, co oczywiście jest jakby niewłaściwą argumentacją, bo mamy opinie prawne, które mówią, że tego typu operacje w ogóle nie powinny być ze związkami uzgadniane. Natomiast uznaliśmy, że skoro nawet kodeks etyki też mówi o tym, określa zasady, relacje między pracownikami, czy relacje z otoczeniem, czy relacje ze związkami zawodowymi, no to też z tego powodu tę stronę społeczną zapytać. Także uważamy, że projekt, który wypracowaliśmy uwzględnia stanowisko pracowników, a skoro związki zawodowe są przedstawicielami pracowników, to nie powinni w tym momencie przedstawiać takiego stanowiska, które jest sprzeczne ze stanowiska pracowników, które wynika z naszych badań.

Kamil Mrocza, Ministerstwo Sprawiedliwości.

Ja mam kilka takich drobnych uwag w zasadzie, bo pan mówił, że grupa wypracuje coś i zasadniczy problem, który ja dostrzegam w jakim celu? Jeżeli się rozpoczyna jakąkolwiek zmianę trzeba zakomunikować cel tej zmiany, bo inaczej to raczej nie ma szansy powodzenia żadne przedsięwzięcie, jeżeli pracownicy nie wiedzą jaki to jest cel, jeżeli jasno przedstawiamy swoje cele i oczekiwania odnośnie tego systemu wtedy jest łatwiej pozyskać tych pozytywnych nosicieli misji. Z drugiej strony, jeżeli nie zaangażuje się związków zawodowych, bo też dostrzegłem, żeby nie było wątpliwości również mamy z nimi problemy, ale jeżeli państwo już mieli opinię prawną, że nie trzeba uwzględnić, czyli związki będą zawsze negatywnie nastawione, że jakkolwiek się pojawiają takie działania na nie, to my wam teraz pokażemy. Bo sądownictwo, w szczególności pracy, jest propracownicze czasami aż za bardzo, nie uwzględniając interesu pracodawcy, ale z drugiej strony poruszył pan też ważny aspekt tak, że te działania pojawiały się już w innych, takie rozwiązania w innych dokumentach. Czy nie dostrzegacie państwo problemu przeregulowania? Bo jeżeli coś się pojawia w kilku miejscach to za chwilę pojawia się wątpliwość, czy tu mówimy o wspólnym systemie. Jeżeli mówimy o jakichś formach regulaminu pracy, to może warto tam uwzględnić takie działanie, nie tworzyć kolejne hybrydy, dobudówki, które będą rozwijać ten system w sposób trochę niekontrolowany. Jeżeli uznajemy, że trzeba uwzględnić to w systemie, to może rozbudujemy ten system i na zasadzie takich małych kroków rozwijać, bo inaczej chyba może być z tym problem. Narzucenie rozwiązań z góry bez udziału aktywnego pracowników, bo ja tu miałem problem ze zidentyfikowaniem pewnych rzeczy, jeśli państwo macie po swojej stronie pracowników, a przeciw związki zawodowe to, która grupa jest silniejsza w sensie ilościowym, bo może być 5 proc. pracowników, a reprezentacja związków to 75.

Kruk

Badania robiliśmy na reprezentatywnej próbie, natomiast wiadomo, że związki zawodowe być może wykorzystują tę sytuację do pewnych, negocjowania jakichś innych spraw i być może to jest celowe działania, po to żeby gdzieś tutaj w negocjacjach, w którymś momencie ustąpić, ale wynegocjować na przykład podwyżki dla pracowników. Nie ukrywam, że w jednej ze spółek postulaty związane z podwyżkami, jak również jakimś pakietem gwarancji dla pracowników, zostały złożone na spotkaniu, kiedy mówiliśmy o kodeksie etyki.

Anna Wojciechowska:

Za chwilę przekażę głos panu Długoszowi, ale jeszcze chcę powiedzieć jedną rzecz. Związki zawodowe dla nas, te kontakty z grupą PKP są dla nas o tyle cenne, że rzeczywiście dały nam spory ładunek wiedzy dotyczący związków zawodowych jak to może funkcjonować. Myśmy wychodzili z takiego założenia, że, zresztą to się pojawiało i w państwa wypowiedziach i w prezentacji pana Hansa, że zasadniczą kwestią jest jednak zaufanie pracowników do systemu, do systemu sygnalizowania. Bez tego, okazuje się, że może być tak, że będą dwa zgłoszenia

na przestrzeni dziesięciu lat. I nasza logika była taka, że to związki zawodowe mają taki potencjał żeby przenieść ten system i wzbudzić to zaufanie wśród pracowników. Ja jestem ciekawe, być może to jest jakaś szczególna sytuacja akurat w danej grupie. Za kilka miesięcy będziemy robili seminarium adresowane wyłącznie do związków zawodowych, więc pewnie czegoś więcej się dowiemy, ale to na pewno jest ciekawy problem. O związkach zawodowych jeszcze?

Długosz (?)

Jeżeli można, to w ogóle kilka refleksji, ale może zacznę od tych związków. W przypadku służby cywilnej pracy nad zasadami etyki, też w pewnym momencie dotknęły związków zawodowych i myśmy dosyć konsultowali, niejako z założenia nie mieliśmy żadnych powodów żeby nie konsultować. Nie wszystkie związki chciały się wypowiedzieć, głównie konsultowaliśmy z tymi reprezentatywnymi dużymi centralami, ale też była możliwość indywidualnych głosów w drodze konsultacji internetowych.

W przypadku związków charakterystyczne było to, i w trakcie konsultacji już teraz, że związki zawodowe - i to jest jeden z głównych argumentów - uważają, że te przepisy, te zasady służby cywilnej, czyli kodeks etyki, są dla maluczkich, jak oni mówią. Czyli pokazują pewną niespójność, trzeba przyznać, że czasami ona ma miejsce, przynajmniej tak to może wyglądać w oglądzie publicznym, że stosuje się te zasady po to żeby dyscyplinować, po to żeby czasami napiętnować osoby, które nie pełnią wyższych funkcji, a związki tak twierdzą, że w przypadku osób, które pełnią wyższe funkcje, te zasady nie są stosowane. Więc mówią: kodeks jest dla maluczkich, to co my z tego możemy mieć.

W administracji rządowej problem polega również na tym, że struktura zatrudnienia jest dwoista, z jednej strony są osoby na wyższych stanowiskach państwowych, czyli po prostu politycy, których te zasady służby cywilnej nie obowiązują. Zasadniczo nie ma w Polsce kodeksu etyki polityka, są jakieś elementy kodeksu parlamentarzysty, ale generalnie nie ma powszechnie przyjętego kodeksu etyki w życiu publicznym, czy kodeksu etyki polityka. No i mamy do czynienia z pewną dwoistością. Osoby do pewnego szczebla, czyli generalnie służba cywilna, także i osoby na wyższych stanowiskach w służbie cywilnej, są czymś przynajmniej formalnie związane. Natomiast liderzy tych organizacji, czyli politycy nie mają, a w dodatku, jak wiemy polskie życie polityczne, jak w ogóle życie polityczne powoduje, że bardzo dużo jest przykładów negatywnych, co powoduje u części ludzi: no tak, ja mam tu przestrzegać ileś tych zasad, wszystko fajnie, ale niech pokażą przykład ci, którzy stoją na czele naszych organizacji. Jest z tym pewien problem, są kraje, w których te kodeksy zasad życia publicznego obejmowały dwie, czy te dwie kategorie, słynna komisja Nolana i zasady życia publicznego w Wielkiej Brytanii dotyczą zarówno polityków, sędziów, one tam mają jakieś uszczegółowienia, ale generalnie jest jednoznaczne, że to dotyczy także osób stojących na czele tych organizacji. No w tym przypadku tak nie jest.

No i związki zawodowe, myślę że mają trochę taki argument, ja nie wiem jak jest w grupie PKP, bo to dużo też zależy od praktyki, która się ukształtowała od lat, to znaczy jeżeli jakaś, mogą być bardzo odległe czasy, ale jeżeli jakaś nieprawidłowość była karana tylko w stosunku do pracowników, a duże błędy, czy nawet nadużycia w przypadku członków zarządów, nigdy nie był ukarany, to ci ludzie nie mają zaufania, bo będzie tak jak zwykle. Mogę jakby sobie tym to wytłumaczyć.

W przypadku związków zawodowych jeszcze jest jeden element, on akurat trochę pozytywnie by nastawiał, oni mają zwiększoną ochronę. W dużej części ta ochrona może ułatwiać odkrywanie nadużyć, to tak niewątpliwie jest, chociaż oczywiście jest tu element interesowności, to co pan powiedział, dyskutowano a jednocześnie układ zbiorowy, więc nagle staje się to elementem gry. Więc jakby trochę intencje mogą być w tym momencie troszeczkę nieuczciwe, coś ujawnimy, ale za to oczekujemy podwyżki, czegoś nie ujawnimy,

ale za to dajcie jakiś element ustępstw. Więc tu pozycja związków zawodowych jest troszeczkę dwuznaczna, ta ochrona prawna mogłaby pokazywać, że to skłania ku temu. W służbie cywilnej w administracji jest jeszcze jeden taki element, który częściowo wydaje mi się trochę ułatwia przeciwdziałanie nadużyciom, to jest jednak objęcie tego sektora dostępem do informacji publicznej. To znaczy jest już grupa instytucji, organizacji pozarządowych, a nawet obywateli, która się wyspecjalizowała w uzyskiwaniu dokumentów. Wiele działań administracji jest dokumentowanych, pewnie nie wszystkie, ale jeżeli ktoś sprawnie korzysta z tych uprawnień, potrafi pozyskać dużą ilość dokumentów to jest w stanie dojść do wielu nieprawidłowości. Więc ma to pewne znaczenie.

Natomiast co do prezentacji pana Piotra Hansa, ja miałbym jeśli można kilka takich uwag. Wydaje mi się, że na przykład obawa, która dotyczy wpływu na reputację, ona wynika chyba z tego, że to jest sytuacja taka, że każdy się obawia, owszem ja będę w porządku, u mnie wprowadzimy taki system, a więc pojawią się jakieś nieprawidłowości, zostaną zakomunikowane, ale jeżeli nie dotyczy to mojego sektora, albo moich konkurentów, no to ja się tego boję, bo jaką ja mam z tego korzyść. Korzyść moralną może mam, natomiast korzyść gospodarcza – głównie to dotyczy firm gospodarczych - jest praktycznie żadna. Więc jeżeli to nie jest powszechnie wprowadzone, to jest taka niewiara, że to wzbudza zaufanie do organizacji, bo ktoś mógłby powiedzieć okej, ale dzięki temu jesteście bardziej wiarygodni, możecie na przykład przyciągać klientów. Myślę, że ludzie w to nie wierzą, że potencjalne straty szacują dużo wyżej i prawdopodobieństwo tych strat szacują jako bardziej prawdopodobne, niż korzyści ulotne, że coś zyskamy na wizerunku. Wydaje mi się, że to nie ma miejsca, zwłaszcza w kraju takim jak Polska. Jak państwo wiecie jesteśmy na jednym z ostatnich miejsc jeżeli nie na ostatnim jeżeli chodzi o poziom zaufania międzyludzkiego. Myślę, że tutaj duże przyczyny mają miejsce.

W przypadku administracji, po raz kolejny wracam do tego wpływu tej dwoistości, że są i politycy i urzędnicy. Myślę, że wśród części klasy politycznej byłby duży opór przed whistleblowingiem. Część polityków, ta która coś może mieć na sumieniu, myślę że zdaje sobie sprawę, że wśród urzędników jest dużo ludzi o wysokich standardach etycznych, którzy nie kierują się wyłącznie interesem własnego urzędu, ale są to często ludzie wykształceni, doświadczeni, którzy mogliby czuć się pewniej gdyby była taka procedura. I byłoby wtedy zagrożenie, że coś zostanie ujawnione w sposób łatwiejszy.

Więc mam takie poczucie, że część klasy politycznej, ta, która myśli na krótki dystans, albo wręcz myśli wyłącznie o własnych interesach, a nie państwowo, to będzie próbowała znaleźć te różne argumenty, które pan wymienił, które pewnie też w biznesie się pojawiają. Jeszcze tam była mowa o potrzebie reakcji, trzeba będzie reagować. I tutaj właśnie wracam do tego, że chętnie nawet bym zareagował ktoś mówi, ale jak zacznę reagować, to jakby sam ujawnię, że coś jest nie tak, jest taka obawa, że jak zaczniemy naprawiać nieprawidłowości, to nie muszą być duże sprawy, to wtedy zetkniemy się z publiczną krytyką i czy to nam się opłaci, bo ludzie mają takie poczucie, no dobrze opiszą to w mediach, media się po nas przejadą i co ja z tego będę miał. Ja z tego będę miał tylko większe kłopoty. Jest taka niewiara, że ujawnienie jakiś nieprawidłowości przyniesie taką korzyść, że ktoś dostrzeże uczciwa organizacja, uczciwy lider potrafi się uderzyć w piersi, potrafi podjąć działania zaradcze, jest taka niewiara, że się znajdzie sojuszników, że ktoś to doceni. Więc wydaje mi się, że tutaj też duże znaczenie by miało to, żeby tworzyć to środowisko takie, być może jak tutaj ludzi, którzy doceniają takie działania. Że to nie tylko będzie tak, że ktoś się rzuci na taką organizację i spowoduje jej problemy, mimo że ona zrobiła krok odważny i w gruncie rzeczy słuszny, ale ktoś powie bardzo dobrze, jest nieprawidłowość, ale najważniejsze, że jest wola poprawy, że jest szybka reakcja na nieprawidłowości, że wyciągamy z tego wnioski, że się uczymy, a nie tylko potępiamy, bo taka kultura potępiania wydaje mi się, że jest przeciwnie skuteczna.

Hans

Jeśli się mogę odnieść, powiem to w ten sposób, co do sektora publicznego i klasy politycznej, to obawiam się, że tak to może wyglądać, że niezależnie od tego jakby się mocno bić w piersi to i tak będzie źle i tak, także tu rzeczywiście może być problem. Jeśli chodzi o biznes to myślę, że to już akurat jest pełna świadomość, że chociażby w czasach prawie, że rządzenia przez media społecznościowe, to wygląda w ten sposób, że jeśli się coś pojawi w mediach społecznościowych to, albo to jest w stanie skutecznie zepsuć reputację na długi czas, albo to jest w stanie wręcz poprawić. Na przykład ostatni przykład, koncern Nestle, okazało się, że były zanieczyszczone produkty. Natychmiastowa akcja, natychmiastowa decyzja, kosztowna, bardzo kosztowna decyzja wycofania, nie pamiętam, z kilkunastu krajów jeśli dobrze pamiętam całej masy konkretnego, jednego produktu, jednej partii produktu, bo był zanieczyszczony. Było ryzyko, że tam jest również zanieczyszczony, nim to dotrze do klientów. Reakcja w sieci, no tak naprawdę można powiedzieć, że o to chodziło, akcja kosztowna, reakcja w sieci rewelacyjna. Żadnego głosu takiego, że koncern jest zły, bo dopuszcza, że zanieczyszczone itd., nie, zatroszczył się. Trochę inaczej to może wyglądać w sektorze jakby publicznym na tej zasadzie, więc tutaj jeśli chodzi o tą reputację to może bym się obawiał trochę mniej szczególnie biorąc pod uwagę media, to co zresztą sam pan powiedział na początku, że dzisiaj media też mają taką, tak to wygląda, że jeśli coś wpadnie do mediów i ktoś już zostanie przeciągnięty przez to koło, to niezależnie od tego, czy to była prawda, czy nie, to właściwie jakby tak, oskarżenie pojawi się na pierwszej stronie wielkimi literami, to będą nagłówki gazet i telewizji, a sprostowanie lub ewentualnie wyjaśnienie, lub ewentualnie informacja o wyroku po dziesięciu latach, o co tak naprawdę chodziło i czy tam coś się rzeczywiście działo czy nie, będzie na ostatniej stronie zaraz za informacjami o sprzedaży używanych samochodów, na tej zasadzie. Także tak to wygląda.

Chciałem się odnieść do związków zawodowych, jeśli można. Powiem tak, mało pocieszające, ja ze swojego doświadczenia kontaktu z firmami, które wdrażały tego typu systemy, czy dyskutowały na ten temat nie znam pozytywnego doświadczenia ze związkami zawodowymi. Znaczący związki zawodowe raczej chciały, znaczący ja to interpretuję tak, że traktowały jako ograniczenie strefy wpływów i raczej torpedowały tego typu pomysły, a nie wspomagały.

To jest zadziwiające dla mnie, szczególnie jeśli używa się argumentów nie, że to są nadużycia, tylko kwestia dyskryminacji, mobbingu itd., poprawy warunków pracy, no w końcu to jest wspólny cel nas wszystkich, to jest teoretycznie idea funkcjonowania związków zawodowych. I jedna z firm, która coś takiego wdrożyła i na etapie wdrożenia jaka miała problem, związki zawodowe postawiły bardzo prosty jakby, wymóg nazwijmy to, dobrze, ale my będziemy zarządzać tym systemem. Czyli będzie to jakby w gestii związku zawodowego. Tam było kilka, ale chodziło o jeden, konkretny związek, najmocniejszy itd. jeśli my będziemy tym zarządzać, my będziemy rzecznikami etyki itd., itd., to będzie okej, to wtedy się zgadzamy, na tej zasadzie. Ostatecznie tam zostało jakąś drogą kompromisu, powiedziane w ten sposób, że tam osoba zarządzająca chciała iść na wojnę, jakby miała już zaplanowaną komunikację dla pracowników to teraz zobaczcie jakie macie związki zawodowe, niby chcą was chronić, ale jak chcemy wdrożyć coś co dotyczy dyskryminacji, mobbingu, molestowania to związki mówią nie i niespecjalnie mają argumenty. Na szczęście nie doszło do takiej konfrontacji, bo ona byłaby ze szkodą dla jednej i drugiej strony. Tam ostatecznie po prostu było coś takiego, że przedstawiciele związków są w komisji, która jakby zajmuje się analizowaniem, czy rozpatrywaniem, do której to dociera, na takiej zasadzie. Więc nie jest to zawłaszczane przez związki, nie jest to tak, że związki są wyłączone z tego, biorą w tym udział. Ale z tego co wiem niespecjalnie, nie robią tego chętnie i nie robią z takim pełnym zaangażowaniem.

(?)

Żeby ten temat związków nie zdominował jedna tylko taka uwaga jakby z mojej strony praktyczne te rzeczy, które widzimy, bo to też widzimy nasilające się w ostatnich miesiącach, im bardziej dyskusja, czy przy wdrożeniu w ogóle całych procedur complaiens, czy przy wdrożeniu samych linii do sygnalistów jest bardziej na etapie koncepcyjnym, czyli takiej wstępnej wdrazamy system i to jest konsultowane, czy ze związkami, stroną społeczną, jak nazwać, to generalnie wszyscy są za bo to super, fajnie itd. Jak zaczynamy wchodzić w szczegóły, czyli na przykład czy pracownik powinien, jak skończy pracę mieć drugą pracę, czy nie, czy powinien mieć udziały w jakiejś spółce, czy może mieć działalność konkurencyjną, czy jego rodzina może mieć działalność konkurencyjną, jak zbierać tego typu informacje, im bardziej jest to inwazyjne i wtedy jakby pracownicy i również związki zaczynają się - mówią dobrze, no to jest na serio teraz, czyli nie mówimy tak bardzo teoretycznie, tylko tu będą informacje szczegółowe przychodziły i będą zbierane i to rzeczywiście może uderzyć w takie wypracowane powiedzmy przywileje, że tam historycznie przez ileś lat przymykała firma oko na różne zachowania i to będzie raportowane, ktoś to będzie zbierał, ktoś to będzie sprawdzał, to wtedy zaczyna się tak naprawdę ten taki opór, czy też frontalny na zasadzie atakowania systemu, czy też przez różnego rodzaju sabotażu żeby gdzieś różnego rodzaju inicjatywy zwłaszcza prawnej natury, powoływania się na różnego rodzaju regulacje, stopować. Także to rzeczywiście jest taki element, przy wdrożeniu tego systemu, który jest pewnym wyzwaniem na etapie już potem wdrożenia. Szczególnie mówimy o takich dużych instytucjach państwowych, bądź historycznie państwowych, potem podlegających różnej transformacji, gdzie pewnego rodzaju zachowania były akceptowane zawsze, bądź nikt tego nie sprawdzał i teraz jak to się zmienia, no to na pewnym etapie jest taka konstatacja, no, ale zaraz i wtedy jest ten opór.

Hans (?)

Dotykamy tutaj tego katalogu nieprawidłowości i właściwego ustalenia katalogu i znowuż wspólnego ustalenia katalogu, a nie kwestii sygnalizowania, bo to jest znowu jakby rzecz wtórna. Powiem to tak, w branży budowlanej, teść jest budowlanцем i za każdym razem jeśli on remontuje swoje mieszkanie i idzie do „Castoramy” to spotyka się z kpiną ze strony współpracowników, no bo po co budowlaniec kupuje materiały budowlane? I to jest właściwe ustalenie katalogu nieprawidłowości i akceptacji pewnych rzeczy.

Paweł Wajszczyk - Johnson & Johnson (complaians officer)

Chciałem się odnieść do kilku kwestii. Na pierwszym miejscu do uwagi kolegi.

Uśmiechnąłem się trochę, kiedy pan mówił o zgłaszaniu bezpośrednim. Johnson & Johnson ma niejedno narzędzie do whistleblowingu, do zgłaszania. Przez ostatnie dwa lata nie mieliśmy żadnego zgłoszenia, to nie znaczy, że jesteśmy fantastyczni. Zauważyłem, co mnie zdziwiło, biorąc pod uwagę, że reprezentuję organizację, która jest obarczona dość potężnym piętnem z 2008 roku, ludzie już zaczęli przychodzić do mnie, jakby przełamywać pewne schematy i relacje, które działają w organizacji. Ludzie nie chcą korzystać z tych anonimowych rozwiązań, bo to jakby brakuje zaufania do tego, że jeśli oni gdzieś, coś zgłoszą, skorzystają z tego systemu, tak to nazwijmy, że coś się z tym stanie. Brakuje wiarygodności takim systemom. Druga kwestia jest taka, że niestety biorąc pod uwagę w jaki sposób działają korporacje, tego typu systemy są traktowane trochę jako taki tick box, mamy, bo takie są standardy światowe. Mamy complaians oficera, mamy procedury, mamy whistleblowing hotline, tylko brakuje tego prawdziwego wdrożenia, czyli tego wejścia de facto w kulturę organizacyjną. To jest niezwykle istotne, ponieważ mówiąc o korzyściach, no korzyści są dość oczywiste i tutaj jesteśmy w miarę spójni, natomiast pytanie czy wszyscy, którzy w tych

procesach biorą udział, mają te korzyści. Mówimy o korzyściach dla zarządu, czy aby na pewno? Czym się kieruje zarząd, albo jak zarząd w danej spółce lokalnie jest osadzony. Zarząd jest rozliczany za wyniki finansowe, ale też za wszelkie inne, korporacje się rządzą cyframi. Więc jeśli mamy sytuację, że w danym roku nie było żadnego zgłoszenia, w następnym roku mieliśmy pięć zgłoszeń, jaka idzie informacja i jaki jest komunikat do organizacji wyżej. Mamy wzrost nadużyć, albo wzrost nieprawidłowości, to znaczy, że zarząd nie ma kontroli. To jest takie jakby myślenie wprost. Natomiast rzadko kto zdaje sobie z tego sprawę, że to niekoniecznie może być syndrom tego, że tej kontroli nie ma tylko wręcz przeciwnie, że kontrola wzrosła. I proszę mi wierzyć nawet zarządy spółek, w których ja wcześniej pracowałem, albo dla których pracowałem, też bardzo często śledztwa, które prowadziłem kończyły się tym, że dochodziliśmy do pewnego momentu, śledztwo poszło dalej niż zarząd sobie wyobrażał pierwotnie i mówiono nam: no to już podziękujemy, budżet nam się skończył, chociaż jeszcze, że tak powiem, był spory zapas, ale zarząd się wycofywał. Nie chcieli brnąć dalej, bo uderza to w nich osobiście, w ich osobiste role i percepcję organizacji na to w jakim stopniu sobie radzą.

Troszkę się boję tego podejścia systemowego, dlatego że narzędzia whistleblowingu, muszą sobie poradzić, to jest kultura organizacyjna, to są relacje między ludźmi, taki system powinien przełamać te relacje. Oczywiście w zależności od tego z jaką organizacją mamy do czynienia, bo zupełnie inna organizacja to PKP, zupełnie inna organizacja to Johnson & Johnson, i jeszcze inna organizacja to banki. Więc nie uważam, że to jest jedyny możliwy sposób na poradzenie sobie w ogóle z problemem nadużyć. To jest kwestia identyfikacji, jak organizacja działa i jak w nią wejść żeby osiągnąć cel i te korzyści, o których tutaj rozmawiamy. Czyli de facto zwiększyć świadomość i zwiększyć kontrolę nad organizacją, ale jak to zrobić żeby to faktycznie działało, nie tylko było, ale działało. Dlatego moim zdaniem bardzo istotnym elementem jest rozszerzenie znaczenia samego whistleblowing, tak jak to w mojej firmie, czy w firmie kolegi, to nie jest tylko wykorzystanie systemu hotline, czy maila, to jest stworzenie środowiska, w którym dana osoba mająca wątpliwości może przyjść do kogoś i albo te wątpliwości rozwiązać od razu, albo je potwierdzić i mieć przekonanie, że po pierwsze coś się stanie w związku z tym, że ta osoba zgłasza, po drugie, że przyniesie to jakąś zmianę. Więc jakby brakuje za mechanizmami whistleblowing, tego takiego szerokiego sponsoringu i wsparcia, że jest po to żebyśmy sobie poradzili z pewnymi zjawiskami w firmie.

Jeszcze jedna uwaga, bo oczywiście nie mogłem nie chwycić uwagi, tego dylematu o farmaceutycznym i medycznym sektorze. Tego dylematu nie powinno być, powinien być jasny i oczywisty komunikat, zgłaszać – tak.

Aleksandra Oziemska, adwokat kancelaria White & Keys

Kilka uwag mi się nasunęło. Pierwsze jeszcze na początku dyskusji bardzo mi się podobało to porównanie z mobbingiem, który zrobił pan dyrektor i też tchnęło we mnie nadzieję, że może przejdziemy jakąś taką metamorfozę, jak również w przypadku tego mobbingu miała miejsce, ale potem pan Hans ostudził moje zapędy mówiąc jak to wygląda wśród młodych ludzi. To chyba jest tak trochę jak ze ściąganiem w polskiej szkole, to jest coś co jest bardzo szeroko zakorzenione, nie wiem jak to dzisiaj wygląda, ale spodziewam się, że pewnie nadal wszyscy ściągają i nawet ten najlepszy uczeń, który nie ściąga, przynajmniej powinien dać ściągnąć, albo nie mówić, że inni ściągają, bo inaczej narazi się na ostracyzm ze strony kolegów. I trochę to tak wygląda z tym whistleblowing'iem i chyba te ściągania szkolne potem jest na kolejne etapy życia przenoszone i mamy tego takie, a nie inne konsekwencje, jak na przykład państwo obserwują w spółce PKP.

Natomiast pewnym sposobem, który mnie się wydaje częściowo może przynajmniej skuteczny na podstawie obserwacji, na podstawie też prowadzenia między innymi z Ernst &

Young tych dochodzeń wewnętrznych, to zwrócenie uwagi pracowników na korzyści wzajemne, które mogą z tego systemu whistleblowing czerpać. Nie korzyści wewnętrzne, nie zewnętrzne, ale to, jak ten system może z jednej strony chronić pracowników, z drugiej strony chronić spółkę i chronić zarząd, bo taka nieprawidłowa zaszczość, która jest w organizacji, którą pracownicy ukrywają, bądź też boją się wyjawić na koniec i tak wyjdzie na jaw, gdy ona się będzie ciągnęła przez dłuższy okres, będzie jeszcze większa, uderzy w tych pracowników i uderzy w ten zarząd. Ta wizja tego, że brak nieprawidłowości oznacza dobry biznes pewnie jest nieprawdziwa i pewnie powinna sama w sobie stanowić już alarm, zarówno dla tego zarządu polskiego jak ewentualnie do jakiegoś zarządu w spółce matce, jeżeli takowa istnieje, bo pewnie takie organizacje, w których nieprawidłowości nie ma, to nie istnieją.

Tak więc ja bym myślała, że może ten aspekt można pracownikom wskazać, że jest to coś, co na koniec dnia ma pomóc wszystkim, bo jeżeli jakaś szkoda spotka tego pracodawcę, to bardzo możliwe, że spotka też ich. Natomiast zdaje sobie również sprawę, że w naszym kraju może być to, z różnych powodów, wyjątkowo utrudnione.

Przyglądałam się tym spotkaniom, jakiś taki raport bodajże Transparency International na temat uregulowań whistleblowing'owych i oni wyraźnie wskazywali na to, że kraje postkomunistyczne są obarczone takim a nie innym myśleniem i to ciężko przeskoczyć. Pewnie jakieś gruntowne szkolenia od góry do dołu w każdą stronę - zarządu, pracowników, kadr wyższych, kadr niższych to jest jedyna rzecz, która może wskazać jak to może wyglądać i takie szkolenia powtarzane – przepraszam za kolokwializm – tłuczenie do głowy, jak to powinno wyglądać, to jedyna metoda, bo jak już sobie powiedzieliśmy samo wdrożenie systemu to nic nie da jeżeli ten system, ile ludzi nie będzie się uczyło tego systemu na bieżąco.

Linia etyki

Ja reprezentuję firmę, która wdraża tego typu rozwiązania i zgodzę się tutaj oczywiście ze wszystkimi, że sam system nie wystarczy, musi być edukacja, musi być to świadome wdrożenie. Mieliśmy jednego takiego klienta, który przyszedł i poprosił, że tak na trzy miesiące chcieliby wdrożyć, zobaczyć co z tego będzie, a potem się zastanowią, czy dalej tak, czy dalej nie.

My oczywiście takich rzeczy nie robimy, to musi być świadome, przygotowane i odpowiednio zakomunikowane wszystkim.

Tutaj chciałam się odnieść do firmy Johson & Johson, rozumiem, że to bardzo fajnie, że ludzie przychodzą, natomiast moje pytanie czy wszyscy pracownicy mają taki bezpośredni dostęp do pana, z całej Polski, czy ze wszystkich produkcji, czy to jest takie faktycznie, że ten system może nie istnieć i czy ten sam bezpośredni dostęp wystarcza. I też drugie pytanie, zainteresowało mnie, ponieważ mamy też, my jako firma polska, klientów, którzy właśnie ze spółek międzynarodowych, w systemy, które międzynarodowo nie działały, dlatego że były wdrożone jakoś tam odgórnie, przychodzą, a co tutaj zrobić żeby to jednak zaczęło działać. Więc takie tutaj pytanie.

Wajszczyk

Odpowiedź na pytanie pierwsze, logicznie nie jestem w stanie odpowiedzieć tak lub nie, ponieważ nie prowadzę takich statystyk. Natomiast istotne jest to, że faktycznie dawanie pracownikom poczucia, że mogą do mnie przyjść, lub do kogokolwiek z mojego zespołu jest niezwykle ważne i to nie jest oczywiście, istotny aspekt, do firmy dołączyłem dwa lata temu i nie stało się tak, że oni od pierwszego dnia zaczęli do mnie przychodzić, to absolutnie nie. Istotne było to, że tak naprawdę wyznaczyłem kierunek mojemu zespołowi, że mamy się zbliżyć do ludzi, z którymi pracujemy, że jesteśmy częścią biznesu, a nie siedzimy sobie i

odbieramy telefony i tak naprawdę na spotkaniach, które w pierwszym roku zorganizowaliśmy w całej Polsce z małymi grupami – podkreślam – z małymi grupami, lokalnymi zespołami, które pracują ze sobą blisko, gdzie pokazaliśmy, że można z nami rozmawiać, to był ten krok, który moim zdaniem otworzył nas. Oczywiście zawsze będą osoby, które nie chcą, które wolą nie, no motywów może być mnóstwo. Moim zdaniem tutaj nie jest kluczem dostępność, tylko pokazanie w jaki sposób można. Oczywiście można pokazać przypadek, który zostanie zgłoszony przez whistleblowing hotline i też proszę nie odbierać moich uwag jako krytykujących te narzędzia. Moim zdaniem danie wielu możliwości jest kluczem, a nie koncentrowanie się na jednym wydanym. Dlatego moim zdaniem to wszystko zależy od organizacji. Jak mamy do czynienia z bankiem, który zatrudnia 10 tysięcy pracowników i ma zespół complaians, który liczy sobie dziesięć osób, nie ma szans żeby ci ludzie zbudowali relacje oparte na zaufaniu z pracownikami.

Lina etyki

Tak oczywiście z tym się zgodzę też. Wszystkim naszym klientom mówimy, że ten pierwszy w tych procedurach, czy w tych zasadach zgłaszania nadużyć, ten pierwszy kontakt powinien być przekazany i zbudowany - relacje wewnątrz firmy. W ogóle te systemy, które my oferujemy, to jest budowanie tej świadomości wewnątrz firmy i budowanie tego poczucia, że to zadziała. Ale też systemowo, bo mamy do czynienia z bardzo dużymi firmami rozproszonymi na przykład po całej Polsce, gdzie no nie ma szans żeby ten jeden complaians officer, czy rzecznik etyki, mógł spotkać się z każdym i zbudować tą relację. Drugą taką rzeczą, którą tutaj była poruszona to informacje, które są przekazywane przez whistleblowerów, one potem trafiają do mediów i się z tego robi jakaś burza, szum i wszyscy o tym wiedzą. Generalnie ideą tego typu systemów jest to, żeby te sprawy były załatwiane wewnątrz firmy, żeby to nie wypłynęło i zanim to urośnie do rangi takiej, że gdzieś to wybuchnie w mediach, gazetach żeby to już było wcześniej zakomunikowane wewnątrz firmy i rozwiązane zanim się zrobi z tego coś niedobrego.

Anna Wojciechowska (?)

Ja nie wiem czy to co obydwój państwo mówicie się tak wzajemnie kłóci, dlatego że ja rozumiem, że mówimy o systemach sygnalizowania w szerokim znaczeniu, i że są różne kanały i na tym chyba rzecz polega żeby do danej instytucji dopasować takie kanały, które po prostu u nich zadziałają. Jeżeli to jest mała organizacja, to prawdopodobnie będzie się opierało bardziej na tych wzajemnych relacjach i na tym bezpośrednim kontakcie, a jeżeli i to jest większa, no to z tego co wiem tutaj pewnie pan Tomasz Kruk potwierdzi lub zaprzeczy, jeśli się mylę, PKP przyjęło taką metodę żeby otworzyć jak najwięcej tych kanałów komunikowania nieprawidłowości – prawda.

Kruk

Dokładnie tak. Z jednego kanału zrezygnowaliśmy, okazało się, że jest zbyt drogi, to jest skrytka pocztowa. Okazało się, że jest problem wynajęcia skrytki pocztowej, a jeszcze trzeba tą korespondencję z tej skrzynki odbierać. Natomiast jakby nie zakładamy, że i tak, jeśli korespondencja będzie adresowana powiedzmy do rzecznika etyki, to ona będzie w taki sposób szczególnie traktowana, będzie odpowiednia instrukcja w kancelarii żeby nie otwierać, stąd też uznajemy, że w ten sposób zapewnimy pewną poufność tych informacji, które tam będą przekazywane. Natomiast w komunikacji wewnętrznej będziemy zachęcać do bezpośrednich kontaktów z rzecznikiem. Bardzo ważna jest tak naprawdę komunikacja wewnętrzna i my też prowadziliśmy różne badania żeby oprócz tego, że powstanie cała infrastruktura, to będziemy tą infrastrukturę promować, czyli będziemy spotykać się z pracownikami. Oczywiście nie jest to możliwe żeby 40 tysięcy powiedzmy pracowników,

rzecznicy etyki po prostu spotykali się ze wszystkimi osobami, ale będziemy też fokusować się na takich grupach osób, szczególnie wrażliwych, eksponowanych na nadużycia, czyli zupełnie będziemy też do konkretnych grup prowadzić oddzielne, jakby takie działania wspierające. Czyli jeżeli mamy osoby, które są w dziale zakupów, to dla nich będą oddzielne spotkania, oddzielne programy. Jeżeli mówimy o maszynistach, czy konduktorach, no to też zupełnie inny przekaz. I musimy z pełną informacją docierać do wszystkich pracowników, tylko będziemy takie działania prowadzić selektywnie, czyli oprócz tego, że powstaje sam kodeks, sama infrastruktura to bardzo ważne jest w tym element już w komunikacji, wdrożenia szkoleń, ale myślę, że powiedzmy po jakimś pół roku, roku, będziemy chcieli też ten system w jakiś sposób zaudytować, jak to zadziałało i co można jeszcze w tym zakresie poprawić. To nie jest tak, że uruchomimy system i on będzie jakby pozostawiony i w momencie, kiedy nie będzie żadnego zgłoszenia, że też nic z tym nie zrobimy, uznamy, że po prostu nieprawidłowości nie ma, bo to znaczy, że system nie do końca jest też dobrze wykorzystywany.

Tutaj państwo też mówili o przypadkach nagłaśniania w mediach. Ja myślę, że czasami przekazywanie, niekoniecznie w mediach, bo to też wpływa negatywnie na reputację w ogóle całej korporacji i przedsiębiorstwa, ale komunikowanie nieprawidłowości wewnątrz firmy jest bardzo ważne. Ja zauważyłem, że pracownicy często otwierają się, przynoszą nowe sygnały w momencie, kiedy zostanie jakaś jedna osoba odsunięta, może to na przykład być prezes zarządu spółki, w momencie, kiedy tej osoby nie ma, to kolejne osoby wskazują, gdzie są jeszcze obszary czy osoby, które były powiązane w pewne układy. Ci ludzie się po prostu otwierają, kiedy pewne osoby są wyeliminowane z zarządzania firmą. Moim zdaniem nie zawsze ta kwestia, oczywiście nie możemy tego komunikować, że to są nieprawidłowości wykryte w wyniku jakiś anonimowych zgłoszeń czy działaniu whistleblowerów, natomiast ważne jest to, żeby mówić też, to jest oczywiście bardzo indywidualna sprawa, ale żeby jednak mówić o pewnych nieprawidłowościach i sankcjach, które też spotykają pracowników, bo to działa bardzo pozytywnie na innych, nawet jeżeli mówimy o jakiś prostych sprawach, czyli przyłapanie na przykład pracownika na picciu alkoholu w czasie pracy. Taką informację po prostu trzeba propagować dalej.

Stanisław Płoński, Ministerstwo Finansów, służba celna.

W nawiązaniu do drugiego zagadnienia, które pani Ania troszkę przerzuciła z uwagi na brak czasu, czy takie systemy warto wdrażać w administracji publicznej.

Jesteśmy na etapie próby uruchomienia takiego systemu w ramach programu antykorupcyjnego, który wdrażamy od 2010 roku. Program antykorupcyjny wdrażamy w ramach procesu modernizacji, jaki miał miejsce w latach 2009-2011. Wtedy szef służby celnej podjął decyzję, że należy podjąć w ramach tego systemu działania, które w sposób systemowy zabezpieczyłyby służbę celną przed występowaniem zachowań korupcyjnych. System uruchomienia, nazywamy tak roboczo, mamy już na ukończeniu tę koncepcję, osób tak zwanego pierwszego kontaktu, na wzór może nie do końca taki, jaki funkcjonuje w administracji niemieckiej, chcemy uruchomić jako jedno z dwudziestu siedmiu działań tego programu. Budujemy to otoczenie, kulturę organizacji. Proces modernizacji spowodował to, że zasadniczo wzrosły wynagrodzenia, jest system motywacyjny, system awansów, wyróżnień, więc to otoczenie i próbę tego skonsolidowania się funkcjonariusza, pracownika z organizacją, jak najbardziej jest konsekwentnie tutaj budowany. Mamy funkcjonującą w służbie celnej całodobową linię, tak zwany krajowy telefon interwencyjny, na który można zgłaszać sytuacje, które mogą wskazywać na nieprawidłowości, w tym również korupcyjne. Natomiast uważamy, tak jak mój przedmówca stwierdził, że jest duży odsetek funkcjonariuszy, którzy nie mają zaufania do tych systemów, dlatego chcemy uruchomić ten system. Z badań, jakie na nasze zlecenie przeprowadził Uniwersytet Śląski w Katowicach

wynikało, że co dziesiąty respondent znał osoby, które mogły się dopuszczać zachowań korupcyjnych, a z kolei co druga osoba stwierdzała, że nie powiadomiłaby swoich przełożonych, czy innych, w sytuacji, kiedy ich kolega czy koleżanka mógłby się takich zachowań dopuszczać. Chcemy poprzez uruchomienie tego systemu, dążyć do tego, żeby pozyskać z tych 10 proc. tych ewentualnych informatorów te osoby, żeby jednak te informacje mogły przekazać, oczywiście przy zachowaniu tej prawdziwej anonimowości służb bezpieczeństwa. Jednocześnie chcemy dążyć do tego żeby wzrastał odsetek tych osób, które traktują takie zachowania jako donosicielstwo. Myślę, że osoba, która w naszych założeniach będzie wybierana przez środowisko wewnętrzne, która będzie się cieszyła w środowisku zaufaniem, myślę że rzeczywiście ten system będzie autentycznie funkcjonował. Jakie będą doświadczenia, to do końca roku chcemy uruchomić ten system, może będzie kiedyś okazja żeby porozmawiać.

Anna Wojciechowska

Kolejne pytanie, które chcę zadać, to jest pytanie o to, co tak naprawdę pracodawca może zaoferować pracownikowi w ramach systemu. Już mówiliśmy o tym, że bardzo potrzebne jest tu zaufanie ze strony pracowników, ale też ich poczucie bezpieczeństwa, że oni faktycznie mogą to zrobić bez negatywnych konsekwencji. Tu są pewnie dwa kierunki tej ochrony. Z jednej strony ochrona przed ostracyzmem ze strony kolegów – współpracowników, a z drugiej strony ochrona przed negatywnymi decyzjami personalnymi ze strony przełożonych. Ja już wspominałam o badaniach fundacji z ubiegłego roku. Widać w tych badaniach, że ludzie z jednej strony boją się tego ostracyzmu i spodziewają się, że taki ostracyzm będzie miał miejsce. 57 proc. antycypuje jakąś nieprzychylną reakcję, jednocześnie 77 proc. antycypuje, że pracodawca zareagowałby w niekorzystny sposób dla pracownika. Przed chwilą też usłyszeliśmy, ja też się chciałam powołać na te badania, nie będę ich w takim razie powtarzać, badania Uniwersytetu Śląskiego, bardzo znamienne, usłyszałam o nich w piątek, ale to jest bardzo ciekawe, że aż 50 proc. funkcjonariuszy wprost mówi, że nie zawiadomiłoby o nieprawidłowościach. Wydaje mi się, że w naszych badaniach ten odsetek był dużo, dużo niższy. Oczywiście nie znaczy to, że był to odsetek odpowiedzi realnych. Bardziej interpretujemy to w taki sposób, że były to po prostu deklaracje w sferze wartości, nie deklaracje realnych zachowań. Co możemy zaoferować pracownikom w ramach ochrony?

Linia etyki (?)

Z punktu widzenia firmy, która wdraża tego typu rozwiązania i mamy opracowane takie systemy, oczywiście oprócz zbudowania zaufania i kultury w firmie, która pozwoli przyjąć bezpośrednio do complaints oficera, czy rzecznika etyki, my możemy zaoferować właśnie taki system, który pozwoli na faktycznie bezpieczne i anonimowe zgłoszenie, gdzie ten pracownik będzie się czuł bezpieczny i anonimowy. Przeprowadziliśmy różne badania przy wdrażaniu w różnych firmach naszego systemu i faktycznie wyszło, że dosyć duży procent pracowników, jako warunek brzegowy zgłasza, że system musi być anonimowy, muszą mieć zagwarantowaną anonimowość. Czy oni potem z biegiem czasu zbudują to zaufanie i faktycznie przyjdą bezpośrednio, czy nie, czy będą korzystać z tych możliwości kontaktu, jaki daje na przykład platforma internetowa anonimowych, to już zależy od tego, jak ten system zostanie wdrożony i jak zostaną przeprowadzone potem szkolenia wzdłuż i wszerz oraz kultura jak się rozwinie.

Anna Wojciechowska

Czy możemy się chwilę zatrzymać przy tej anonimowości, dlatego że ta anonimowość może być traktowana na dwa sposoby. Jeden jest taki, że dajemy narzędzie, które pozwala anonimowo zgłosić, czyli nikt nie wie, jak ja się nazywam i kim jestem, a druga metoda jest

taka, że idę jako Anna Wojciechowska, ale mój pracodawca czy też complaints officer chroni moją tożsamość. Teraz pan Hans wspomniał o ustawie o ochronie danych osobowych, ja się też nad tą ustawą zastanawiałam, tam jest zdaje się artykuł 25, który zobowiązuje administratora danych do tego, aby poinformować osobę, której dane dotyczą o źródle danych i teraz, gdyby traktować sygnalistę jako źródło danych, to powstaje pytanie, czy właściwie nie należałoby informować tę osobę, której zgłoszenie dotyczy, której wątpliwość dotyczy, czy nie należałoby traktować tej całej sytuacji, jako rodzącej obowiązek powiadomienia osoby w cudzysłowie wielkim podejrzaną, czy też osoby, nad którą znak zapytania zawisł? Czy państwo, którzy wdrażali te systemy spotkali się z tym pytaniem i czy się nad tym zastanawialiście? Dodam, że GODO kilka lat temu z jednej strony wydał taką opinię, w której przyjął stanowisko, że właściwie powinno się dawać ochronę sygnalistom, ale z drugiej strony zwrócił się do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej o zmiany ustawowe, żeby tę sytuację jednoznacznie uregulować.

Linia etyki

Oczywiście nie powiadamy tych, o których są zgłoszenia. Zresztą zgłoszenie u nas wygląda w ten sposób, że mogą być dwa rodzaje systemu. Jeden taki, gdzie przechodzi zgłoszenie przez analityka i ktoś od nas robi pierwsze sito, czy ma jakąś pierwszą styczność z tymi danymi, na przykład poprzez hotline, lub przez platformę internetową, gdzie w ogóle te dane przez nas nie przechodzą. Są to jakieś dane zaszyfrowane, czy to jest mowa o pogodzie, czy o czymkolwiek innym, w formie zaszyfrowanej są przekazywane do klienta. Jeżeli wrócimy do tej kwestii, gdzie to przechodzi przez „Linie etyki”, przez naszą firmę, to po pierwsze zgłoszenia są anonimowe, mogą być z imienia i nazwiska, jeżeli ktoś sobie tego zażyczy, natomiast generalnie są przyjmowane jako anonimowe, także tutaj nie ma tego obowiązku zgłaszania czy podpisywania się pod formułką o wyrażeniu zgody na przetwarzanie danych, bo ich po prostu zgłaszający anonimowo nie podaje. Opinię prawników mamy taką, że nie przekazujemy żadnych informacji na temat tego, że pani, która chodzi w niebieskiej sukience, coś tam robi. To nie jest zbieranie, tworzenie tabel, z których można wyciągnąć jakieś dane osobowe, to nie jest żadne przetwarzanie i działamy na podstawie tych danych.

(?)

Tak naprawdę nie wiem w czym tkwi problem z tą ochroną danych osobowych, bo w zasadzie nie ma tego problemu, wystarczy upoważnić osobę do przetwarzania tychże danych i osoba, która gromadzi nawet taki zbiór, to na potrzeby pracodawcy. Pytanie czego te dane dotyczą. Czy one dotyczą i są związane ze stosunkiem pracy, nie ma żadnych wątpliwości. Jeżeli patrzemy szerzej i dotyczą sfery prywatności, pracy kogoś w konkurencyjnej firmie, wtedy mogą się te wątpliwości pojawiać. W przypadku administracji publicznej nie ma żadnego problemu, bo imiona i nazwiska nie podlegają ochronie z mocy ustawy. W związku z tym, jeżeli wchodzimy już później, stawiając zarzuty, przechodząc przez część tej ścieżki wchodzimy w część dyscyplinarną przewidzianą kodeksowo chociażby dla pracowników służby cywilnej czy urzędników służby cywilnej, jest to odpowiedzialność dyscyplinarna i wchodzimy w procedurę karną. W związku z tym wtedy też mamy wyłączenie stosowania ustawy o ochronie danych osobowych. W zasadzie tego problemu nie powinno być, czy dylematu, czy zwalniamy, czy też nie.

Hans

Tradycyjnie diabeł tkwi w szczegółach. I nazwijmy to przy tym stole, problemu nie ma, jak się czyta ustawę, to problemu nie ma, ale w praktyce to wygląda w ten sposób, że jak mamy sprawę o nadużycia, to będziemy mieli wątek, że będziemy dotykać innych osób, które na

przykład są z rodziny tej osoby i będziemy wręcz analizować związki na przykład rodzinne, to się pojawia ten problem. Poza tym proszę też zwrócić uwagę na to, że jeśli będziemy mieli zgłoszenie dotyczące molestowania seksualnego, to może być to informacja taka, która wręcz przez ustawę jest zabroniona, których nie można gromadzić.

(?)

Nie do końca, kodeks karny wprost mówi, że te przestępstwa są ścigane po zgłoszeniu. W związku z tym wtedy już nie mówimy o ochronie danych osobowych. To, o czym pan mówi, czyli weryfikowanie czegoś, co się dzieje na zewnątrz, czyli jakiś powiązań, to już tych podejrzeń nie sprawdzamy na własną rękę. Wszczynamy już jakąś procedurę, która odbywa się w oparciu o powszechnie obowiązujące procedury czy to prawa cywilnego, czy prawa karnego. Jeżeli wystawiamy komuś zarzut wyprowadzania jakiegoś majątku spółki czy firmy, to wchodzimy już w procedurę karną.

Hans

Absolutnie nie. Nasz zespół audytu wewnętrznego, czy nasz zespół wewnętrzny dochodzeniowy, czy angażujemy zewnętrzny zespół, nie angażujemy żadnych służb, niczego nie mamy karnego, bo nie wiemy, czy ten temat kiedykolwiek pod sprawę karną trafi. Na razie wewnętrznie analizujemy informacje o pracownikach i zbieramy jego informacje. Czasami w takich dochodzeniach zbieramy informacje wręcz wrażliwe. Na przykład taką informacją wrażliwą będzie to, że pracownik dokonuje nadużyć i potencjalnym sygnałem, że coś się dzieje złego jest właśnie to, że ma problemy alkoholowe, że ma długie hazardowe i jest zaangażowany w związki nieformalne z tą i tą osobą. To są bardzo wrażliwe informacje i absolutnie nie jesteśmy w żadnym obszarze cywilnym czy karnym. Na razie robimy to wewnętrznie.

(?)

Ja mam wątpliwości, czy audytorzy mają do tego kompetencje prawne, to w drugą stronę, do gromadzenia czegoś takiego, uważam że nie. Nawet jeżeli rozmawiamy o detektywach, to oni podchodzą pod konkretne przepisy kodeksu karnego. To jest działanie na własną rękę wprost, czyli gromadzenie tych danych. Myślę, że to nie jest właściwa ścieżka postępowania.

Stanisław Płoński

W przypadku administracji publicznej jeszcze trzeba pamiętać o tym, że po pierwsze organy państwowe mają prawny obowiązek zgłoszenia podejrzenia popełnienia przestępstwa i to dotyczy organów państwowych, urzędników państwowych. W przypadku firm jest troszeczkę inaczej, to jest społeczny obowiązek, więc różni się też konsekwencjami prawnymi. Zaniechanie w tym obszarze, w przypadku instytucji państwowej ma sankcje. Po drugie trzeba pamiętać, że zawsze to podejrzenie musi być uzasadnionym podejrzeniem popełnienia przestępstwa. Wydaje mi się, że trzeba podzielić to na trzy podstawowe kategorie, ewentualne nieprawidłowości, przestępstwa, czyli sytuacje, w których się podejrzewa, że został złamany jakiś przepis skutkujący przestępstwem karnym, może być w różnych dziedzinach, przeciwko wolności wyznania, wolności seksualnej, ochrony środowiska, prawa konsumenta, są przepisy karne, wtedy niekoniecznie z kodeksu karnego, bo z różnych ustaw szczegółowych też są przepisy karne, wtedy to jest przestępstwo. Dwa, mamy różnego rodzaju przewinienia dyscyplinarne, które zwłaszcza dotyczą różnych służb państwowych, samorządów zawodowych czy zwodów zaufania publicznego, typu lekarze. Nie zawsze coś jest przestępstwem, co jest nadużyciem dyscyplinarnym, aczkolwiek czasami te dwie rzeczy się na siebie nakładają. I mamy kolejną sferą, to są pewne wątpliwości etyczne, czy zachował się etycznie. Czasami jest to regulowane także trybem dyscyplinarnym, czasem być może nie.

Być może mamy też takie sytuacje, że sygnalizator widzi, że coś zmierza do popełnienia nadużycia dyscyplinarnego czy przestępstwa, pojawiają się jakieś elementy tej sytuacji, jest przygotowanie do popełnienia przestępstwa, jest też taka kategoria, czasami jest to też objęte sankcją karną. Myśmy weszli w ogóle w problematykę karną, kiedy jest przestępstwo umyślne i nieumyślne, być może to jest moment dla sygnalisty, dla audytorów, niekoniecznie jest to moment dla prokuratora jeszcze. Prawdopodobnie są to sytuacje ciągłe, tutaj nie ma jakiegoś takiego konkretnego punktu, jest być może pewien punkt, ale niekoniecznie on jest od razu. Sytuacja się rozwija, czasami się rozwija od dłuższego czasu, są jakieś symptomy, ale niekoniecznie jeszcze wprost popełniono przestępstwo.

W administracji publicznej mamy jeszcze do czynienia z ustawą o dostępie do informacji publicznej i tutaj pytanie czasami byłoby takie – czy zgłaszanie czegoś w trybie urzędowym przez pracowników, nawet, jeżeli zanonimizowane w pewnym sensie, a zwłaszcza, kiedy był wymagany podpis pracownika, nie jest już informacją publiczną, której osoba zainteresowana z drugiej strony może żądać, udostępnienia tejże informacji.

Z punktu widzenia socjologicznego wydaje mi się, że w Polsce i to dotyczy organizacji, my mamy problem z lojalnością, mamy problem z pojęciem lojalność. Ja myślę, że większość ludzi w Polsce, myślę, że nawet większość z nas miałaby pewien problem, co to w istocie znaczy lojalność. Jesteśmy nauczeni na pewno tej podstawowej lojalności wobec najbliższych, wobec rodziny. Potem jest ten krąg szerszy, taka rodzina rozszerzona. W Polsce, tu może pan Grzegorz Makowski potwierdzi, socjologia operuje takim pojęciem amoralny familizm, czyli taka sytuacja, gdzie jest szeroka rodzina, którą w Polsce wręcz rzutuje się na szeroko rozumiane środowisko społeczne, polityczne i w związku z tym to, co moralne dotyczy nas, w tej rodzinie i jak gdyby wtedy się chronimy, natomiast już poza, to tej moralności niekoniecznie musimy używać. Myślę, że w takiej też praktyce ludzie mają problem z odpowiedzeniem sobie czy jakieś zachowanie będzie lojalne wobec organizacji, a może powinienem być lojalny wobec szerszego społeczeństwa. Być może brakuje tej lojalności wobec szerszego społeczeństwa i stąd są pewne dylematy moralne, co oczywiście nie rozwiązuje problemów praktycznych.

Teraz co pracodawca może zaoferować pracownikom sygnalizującym. Na przykład w służbie cywilnej mamy urzędników mianowanych. Ich stosunek pracy jest nieco bardziej bezpieczny czy bardziej stabilny. Zwolnienie urzędnika służby cywilnej, w pewnych momentach jest trudniejsze, niż pracownika służby cywilnej. To jest szczególna kategoria, ludzie zdali egzamin, aczkolwiek ta osoba może być łatwiej przenoszona, więc teoretycznie można się jej łatwiej pozbyć z jakiegoś miejsca. Nie traci pracy, ale może tracić stanowisko pracy w danym miejscu. Wprowadzenie tej kategorii urzędnika mianowanego, także różnych, innych stosunków pracy z mianowania w innych służbach, właśnie ma trochę taki cel, żeby ta osoba będąc bardziej chronioną, bardziej chroniła interes publiczny, a nie konkretny interes na przykład polityczny. Czasami są pewne napięcia, na przykład między światem polityki, a światem różnych służb, które mają stosunek pracy zmianowania, polityk mówi – ja go nie mogę usunąć, a ktoś, kto broni tego stosunku mówi, no właśnie o to chodzi, żeby on nie był wyłącznie twoim agentem, twoim reprezentantem. On jest tam po to, żeby państwo zabezpieczyło interes szerszego rodzaju. Więc tam, gdzie jest to mianowanie, ta ochrona już dzisiaj jakoś istnieje, natomiast ona stwarza większe prawdopodobieństwo sygnalizowania nieprawidłowości, ale też nie eliminuje całkowicie negatywnych konsekwencji dla osoby. Można by oczywiście powiedzieć, że od takiej osoby można by wymagać, pytanie czy można wymagać bohaterstwa, bo czasami możemy mieć takie sytuacje.

Dariusz Bielas, PKP, Polskie Linie Kolejowe SA

Ja tutaj jednak zauważę, że ta ustawa o ochronie danych osobowych jest problemem i wydaje mi się, że narażamy się na złamanie zapisów tej ustawy. Załóżmy, sygnalista zgłasza problem

na Kowalskiego, czy to będzie jakiś problem dyscyplinarny, czy później karny nawet, to sami wiemy, że nie zawsze się to kończy ukaraniem. Na przykład oczywista korupcja, jakby oczywista korupcja Sawickiej kończy się na razie uniewinnieniem. Mimo wszystko ta osoba, ten Kowalski, na którego zostało zgłoszone on powinien dowiedzieć się, to jest obowiązek pracodawcy jednak, żeby poinformować go o tym, że jest w zainteresowaniu. Oczywiście nie musi to nastąpić niezwłocznie, ale w którymś momencie pracodawca powinien go poinformować. Problem pojawia się duży jeżeli okaże się, że z tej dużej chmury, oczywiście sygnalista zgłaszał w dobrej wierze, ale okazuje się, że Kowalski zostaje całkowicie oczyszczony i chce wkroczyć z pozwem cywilnym. I ma prawo domagać się, kto go pomówił w tym momencie. Wydaje mi się, że tutaj nie mamy możliwości, żeby ochronić tego sygnalistę, bo raczej jesteśmy zobowiązani takie dane ujawnić, tak przynajmniej ustawa o ochronie danych osobowych to przedstawia. Nie wiem, jak byśmy to rozwiązali w tym przypadku, bo tu kończy się ochrona sygnalisty niestety.

Anna Wojciechowska

Takie były też moje obawy, to jest jeszcze kwestia do przebadania od strony czysto prawnej, ale gdyby to się potwierdziło, że ustawa o ochronie danych osobowych zobowiązuje osobę, której sygnalista zarzuca nieprawidłowości, jeżeli potwierdziłoby się, że taka osoba może żądać danych osobowych sygnalisty, to mielibyśmy sytuację, która znowu wymagałaby ingerencji ustawodawcy.

Makowski (?)

Pytanie do pana dyrektora Długosza, albo do kogoś z państwa z sektora publicznego, bo to też jest ciekawa kwestia związana z dostępem do informacji publicznej. Jeżeli z jednej strony można się obawiać, że na gruncie przepisów ustawy o dostępie do informacji publicznej ktoś będzie chciał się dowiadywać o tym kto, kogo, o czym i o kim sygnalizował w instytucjach publicznych, to wydaje mi się, że z drugiej strony istnieje możliwość zabezpieczenia tego typu danych, istnieje możliwość nadania im jakiegoś gryfu poufności w oparciu o inne przepisy, więc tego typu zgłoszenia można byłoby chronić chyba?

Długosz (?)

Jeżeli chodzi o to, na przykład na razie toczy się sprawa, ona się chyba skończy na poziomie Trybunału w Strasburgu. Jedna z organizacji, chyba lokalne grupy obywatelskie uważa, że indywidualna korespondencja mailowa między urzędnikami jest informacją publiczną. Póki co, wojewódzki sąd administracyjny orzekł, że nie, że to nie jest dokument o charakterze urzędowym, ale jak to się skończy, trudno jeszcze powiedzieć. W związku z czym jakaś skrzynka, gdzie takie informacje wchodzi, a wiadomo, że poprzez IP komputera można zidentyfikować osobę. Do końca nie wiemy, jak to zostanie zinterpretowane. Oczywiście można zmienić ustawę o dostępie do informacji przy okazji wprowadzania regulacji o whistleblowerach. Czy można nadać oznaczenie tajności? Tajne i ściśle tajne na pewno nie, bo to są sprawy dużo większej wagi, czy zastrzeżone, bo takie widziałbym ewentualnie. Tu chodzi o interesy jednostki organizacyjnej. Nie chciałbym się w tej chwili wypowiadać, aczkolwiek i tak po dwóch latach one stają się jawne z mocy ustawy. Teoretycznie można przedłużyć o kilka lat, nie jestem tutaj specjalistą, bo rzadko operujemy na danych, na informacjach tajnych, czy zastrzeżonych, nie zajmujemy się takim obszarem, ale wydaje mi się, że nie tędy droga. Mogłaby być to jakaś taniłość, ale odrębnie wprowadzona na potrzeby regulacji dotyczącej sygnalistów. Chyba, że prosta regulacja powiedziała, że do sygnalistów stosuje się proste przepisy o informacjach zastrzeżonych, z zastrzeżeniem, że nie ujawnia się ich przez 10 lat, można i tak to uregulować. Natomiast na ten moment chyba raczej nie.

Linia etyki

Ponieważ takie pytania często też od klientów się pojawiają, to raz, jeżeli informacja jest anonimowa, to najzwyczajniej w świecie nie mamy informacji, kto zasygnalizował, a jeżeli informacja jest z imieniem i nazwiskiem to my, jako „Linia etyki” należymy do kancelarii adwokackiej i adwokaci są objęci ochroną, nie muszą nic ujawniać, my mamy rozwiązana tę kwestię w ten sposób.

Ministerstwo Transportu

Tutaj państwo wskazujecie na podstawowy problem. I dla mnie to pytanie – nie co pracodawca może zaoferować pracownikom, a co powinien zaoferować. Wydaje mi się, że zasada poufności powinna być w taką instytucję wpisana jako zasada podstawowa, bo inaczej trudno zdobyć zaufanie pracowników. Wydaje mi się, że działania, które miałyby unormować tę instytucję w przepisach prawnych, muszą być równolegle prowadzone z analizą przepisów o ochronie danych osobowych i tutaj zagwarantowania możliwości prowadzenia takich postępowań wewnątrz firmy, na podstawie informacji pracownika.

Długosz (?)

Ja się tu całkowicie zgodzę z tym, myślę, że są dwie płaszczyzny, z mojej praktyki wielu spraw, które sam prowadziłem czy znam, zazwyczaj z tym problemu nie ma takiego praktycznego. To znaczy, jeżeli informacja przyjdzie i tutaj ta dyskusja, która była wcześniej na temat tych systemów, ja się oczywiście z tym zgadzam, że to jest kwestia dojrzałości pewnego systemu, często te linie są takim pierwszym etapem, a później jak jest zaufanie do ludzi, którzy prowadzą te sprawy, to przechodzi z linii do takiej bezpośredniej osoby. Często to się odbywa tak, jak pani Zuzanna powiedziała, idzie informacja, później jest anonimizowana, albo tak naprawdę nie jest nigdzie dalej przekazywana i jest pewnego rodzaju gwarancja dla tej osoby dawana, że rzeczywiście ta informacja nie będzie dalej rozpowszechniana. To samo, jeżeli na przykład przyjdzie to informacją bezpośrednio do osoby, czy complaints oficera czy do osoby zajmującej się bezpieczeństwem, jest to takie zero – jedynekowe, jeżeli nie ma tej gwarancji, to nie ma zaufania i te osoby po prostu nie przyjdą, bo jak to raz się złamie, to już potem nikt nie przyjdzie. To się opiera bardziej na takim dorozumianym zaufaniu, ja nie znam takich case'ów, żeby się zdarzało, coś się wydarzyło, osoba zaczęła się domagać tego nazwiska i oczywiście też się zgadzam, że może być problem z tym, że jak to zostanie przetestowane w sądach, to różne mogą być sytuacje. Problem tak naprawdę nie leży w tym, tylko leży w percepcji. To znaczy, jeżeli pracownik myśli i mówi dobrze, żeby zaufać, to jak było w tych przykładach wcześniej, musi być kilka lat budowania takiego zaufania osobistego, spotkań i to się zadzieje. Ale jeśli nie ma takiej sytuacji, to większość osób po prostu na to nie pójdzie. Jeśli będzie cień wątpliwości takiej, że jest rzeczywiście możliwość, że ja powiem w dobrej wierze, nie mówimy o sytuacjach, w których można regulować, ale o sytuacjach takich, że ja powiem w dobrej wierze, ale się nie sprawdziło czy jakieś inne są sytuacje, no to jak?

Ja miałem osobiście takie sytuacje, że gdzieś, jakieś sprawy prowadziliśmy i robiliśmy to zgodnie z zasadami sztuki, anonimizowana informacja. Pytamy się osoby, której to dotyczyło, mówimy - mamy pewne informacje, nie możemy zdradzić od kogo takie a takie informacje i ta osoba, której zarzuty dotyczyły, mówi ale zaraz, ale kto to powiedział, to przecież ja muszę wiedzieć, co za osoba mnie zniesławiła. Po jednej stronie jest prezes, po drugiej jego pracownik. Wiadomo, że jak ten prezes się dowie tak naprawdę kto to był, to ta osoba jest zniszczona przez udział różnego rodzaju bezpośrednich i pośrednich środków, to nie ma szans. Największe ryzyko to jest ten brak zaufania. Ja, jako pracownik boję się tego, że jest

coś w przepisach, ludzie nie znają tego, czyli jak nie ma tej gwarancji, takiej stuprocentowej, że jest pewność, to niestety będzie problem z tym.

(?)

Ja również nie zetknąłem się z takim przypadkiem w praktyce, że ktoś się domagał ujawnienia od kogo była ta informacja. Natomiast dla mnie jest istotne samo prowadzenie, czy potwierdzenie caseu. Jeżeli mamy informacje i teraz nasze postępowanie, ja nie wyobrażam sobie, żebyśmy zareagowali na informację, że on na pewno kradnie, bo on dużo czasu spędza w kasynie, to jest ten typ. Poza tym pracodawca ma prawo analizować wszystkie dokumenty w firmie. Informacja jest informacją, ale żeby uchronić osobę informującą, my musimy potwierdzić tą informację przez analizę dokumentów i potwierdzić ten fakt i w tym momencie, jeżeli sprawa się nie potwierdza, sprawa jest po prostu zamykana i wręcz, jeżeli mamy taką osobą, informujemy - słuchaj, sprawa się nie potwierdziła, miej tego świadomość, że pomówiłeś się daną osobę, czy wnioski były błędne, złe i tak dalej. Natomiast, jeżeli sprawa się potwierdza, to wychodzimy z dokumentami, a nie wychodzimy z informacją. Idziemy do osoby, gdzie się case potwierdził, pokazując mu, mamy takie, a takie dokumenty, chcielibyśmy porozmawiać, żeby wyjaśnić to, co znaleźliśmy w dokumentach, na tej zasadzie bardziej.

Jacek Bąkowski, Agencja Rezerw Materiałowych

W agencji system polityki antykorupcyjnej został wdrożony w ubiegłym roku. On był audytowany przez Fundację Batorego i wprowadziliśmy też takie stanowisko doradcy do spraw etyki, który można powiedzieć, działa niezależnie, ale również wykonuje inne obowiązki, jest kierownikiem w zespole organizacyjnym. W związku z tym osoby, które chciałyby zgłaszać pewnego rodzaju nieprawidłowości, anonimowo, mogą podejść, porozmawiać i na pewno nie będą identyfikowane, bo pracownik wykonuje inne czynności więc on się spotyka z wieloma osobami, więc nie wiadomo w jakiej sprawie w danej chwili, dana osoba przychodzi do niego. Te informacje on zachowuje w sposób anonimowy i może przekazać wszelkiego rodzaju informacje, jeżeli są, dotyczące nieprawidłowości. Aczkolwiek ja bym powiedział tak, trzeba być bardzo ostrożnym, tutaj te głosy w dyskusji się pojawiały, dlatego że ta ochrona nie może być też na zasadzie takiej, że to, co w tej chwili w Polsce jest, kwestia mobbingu czy innych spraw. Zgłaszają pracownicy czasami po to, żeby uchronić swoje miejsce pracy, bo widzą, że coś się dzieje wokół nich. W sytuacji zgłaszania różnych nieprawidłowości, to powiem tak, ja jestem sygnalistą, bo ja tu zasygnalizowałem, to ja już mam ochronę prawną, że mi się tutaj nic nie wydarzy. Podobnie dzieje się ze związkami zawodowymi, w zakładzie pracy również występuje coś takiego jak przedstawiciel załogi. W agencji akurat myśmy w zeszłym roku tego przedstawiciela załogi wybierali w sposób można powiedzieć, całkowicie demokratyczny, dlatego że mamy sześć oddziałów terenowych w kraju, 13 składnic, prawie 700 osób pracuje i wszyscy pracownicy wybrali w sposób anonimowy. Były urny wyborcze, komisje wyborcze i ten pracownik, przedstawiciel załogi został wybrany. Niezależnie od tego, że jest doradca do spraw etyki, jest przedstawiciel załogi, a więc są osoby, które mają mandat do tego, żeby z pracownikami rozmawiać i ewentualnie takie sygnały przekazywać.

Tutaj bardzo dobry głos dotyczący lojalności, bo to jest kwestia, co my rozumiemy pod hasłem lojalność, czy lojalność wobec szefa, taka bezgraniczna, czy lojalność wobec instytucji, bo szefowie się zmieniają, a jednak ta lojalność powinna zostać, jednak tak, jak pan Piotr Hans mówił, że firma powinna działać też jak rodzina pewnego rodzaju, że wszyscy się utożsamiają z tą firmą, chcą w tej firmie awansować, pracować, nie chcą rozkładu tej firmy, więc wszelkiego rodzaju sygnały, które dotyczą różnych zjawisk, bo tutaj też była teza postawiona – jakie korzyści mogą być dla firmy i od razu były pokazane kontrole nikowskie,

finansowe. W administracji to tak nie działa, niekoniecznie, dlatego że finansowe to mogą być skutki, natomiast trudno jest zidentyfikować na etapie wdrażania tej polityki antykorupcyjnej, natomiast te korzyści bym powiedział, generalnie wprowadzając taką politykę antykorupcyjną, czy kwestię ochrony sygnalistów, to musi być jasny przekaz dla instytucji, w jaki sposób ta instytucja będzie funkcjonowała. Bo wprowadzając politykę antykorupcyjną, to ja nie wprowadziłem, dlatego że ja widzę, że jest korupcja w firmie. Oczywiście szacuję ryzyko, widzę w jakich obszarach jest pewnego rodzaju, sygnałów nigdy nie miałem, natomiast pokazuję pewne standardy, do jakich wszyscy pracownicy muszą się dostosować. Dlatego to jest bardzo ważne, żeby każdy z pracowników identyfikował się z tą firmą, a jednocześnie też nie próbował się chować za różnego rodzaju przepisami, że stanie się sygnalistą i będzie miał ochronę prawną. On powinien mieć możliwość zagwarantowania tej poufności, anonimowości, ten doradca do spraw etyki, jest takim filtrem. Jest prawo prasowe, wiemy jak dziennikarze działają, przecież oni nie informują o źródłach informacji, mimo że często te informacje, może nie często, ale one się potwierdzają. To samo jest w firmie. Jeżeli te informacje by się w jakiś sposób potwierdziły, konsekwencje trzeba wyciągnąć wobec osób winnych.

Natomiast kwestia wynagradzania, nagradzania sygnalistów, to nie tędy droga. Ja mówiłem też, ostatnio było spotkanie w MSW, pracownik tak może powiedzieć - nie biorę udziału w przedsięwzięciach korupcyjnych nie dlatego, że się boję konsekwencji prawnych, tylko nie biorę, bo mi na to etyka nie pozwala. Kwestia tej etyki, edukacji jest bardzo ważna z punktu widzenia pracodawcy. Dlatego kwestia szkoleń, o których była mowa, oczywiście nigdy tego za dużo, natomiast to jest też kwestia wychowania, kwestia tego ładu korporacyjnego.

Anna Wojciechowska

Spróbujmy jeszcze odpowiedzieć na jak najwięcej pytań. Na czwarte, dotyczące postaw to częściowo tego tematu dotykaliśmy, ale ja chciałabym się zatrzymać nad kwestią w jaki sposób zachęcać ludzi do korzystania z wewnętrznych systemów sygnalizowania. Chcę zapytać co państwo sądzicie o nagradzaniu finansowym pracowników, jak to w polskich realiach mogłoby być? Nie spotkałam się jeszcze z takim systemem, który by takie rozwiązanie stosował, niemniej to pytanie zadaję trochę w kontekście rozwiązań już ustawowych, przykładowo Węgry zdecydowały się na pójście drogą amerykańską i tam przewiduje się około 30 proc. dla pracownika, który zgłosi nieprawidłowość i ta nieprawidłowość się potwierdzi i w wyniku tej nieprawidłowości zostanie nałożona kara na daną instytucję. Wydaje mi się, że to jest temat, który jednak towarzyszy problematyce sygnalizowania i za każdym razem, kiedy dostaję telefon od dziennikarza na przykład, to ten temat powraca.

Długosz (?)

Ja bym powiedział tak, że ja z praktyki jeżeli chodzi o te systemy obniżenia lub zwolnienia z groźących sankcji, nie widziałem ich formalnie, ale bardzo często widziałem jest nieformalnie. Kiedy firmy prowadzą różnego rodzaju postępowania jest to jeden z głównych elementów, który jest brany pod uwagę, jeżeli się okazuje, że jest ten sygnalista, który brał udział w czymś i on był tą osobą, która podała tą informację, to praktycznie w większości przypadków, które znam to jest jeden z bardzo istotnych argumentów. I często jest to taki argument, który decyduje o tym, że osoba jednak pozostaje w firmie, bo to jest ten dobry przykład, osoba, która pomaga rozbić te układy i pomaga jednak, inaczej tak naprawdę trochę się zabija cały system. Osoba, która informuje, jakby nic dla niego nie ma, poza tym, że się zachowała dobrze po pewnym czasie. To widziałem dosyć często, ale nie widziałem tego nigdy w takich formalnych procedurach. I to, co Grzegorz wcześniej mówił, a propos tego sposobu postępowania, prowadzenia dochodzenia, to jest też coś takiego czego brakuje w

wielu firmach, takiej jasnej zasady jak to w ogóle wszystko działa. I to też adresując, to co było wcześniej powiedziane, wtedy jest najlepiej jeśli są pewne formalne zasady, czyli jest jakaś informacja, która jest weryfikowana i potem, jak ta informacja jest potwierdzona wstępnie, wszczynamy takie postępowanie i dobrze gdyby była pewna zasada, jak powinno działać, bo wtedy ci pracownicy też wiedzą, jak się mają zachowywać. Wtedy to mogłoby tam być, tego typu informacja, nie wprost jako taka twarda, ale że jest to jeden z elementów, który jest brany pod uwagę. To bywa, ale niekoniecznie formalnie.

Co do motywacji gotówkowej, to ja bym też rozgraniczył dwie rzeczy, tak jak ja wiem, że firmy często stosują i to na przykład firmy energetyczne, kiedy mają informacje, że ktoś się zgłosi z zewnątrz i poinformuje o kradzieżach, które są, prądu, ja rozumiem, że też są pewnego rodzaju jakieś motywacyjne czynniki, ale to jest bardziej ogólne, takie dla wszystkich na zasadzie, że jeśli ktoś zobaczy, czy innego typu branżach, jeżeli są takie, które są na zewnątrz, ale w wewnętrznych tych nadużyciach, ja mogę powiedzieć, osobiście nie jestem zwolennikiem tego, bo wydaje mi się, że to w sposób łatwy byśmy przeszli z systemu, kiedy mówimy, monetaryzacja tego w naszych warunkach, które są jednak dosyć specyficzne, wydaje mi się, że mogłaby wyzwolić pewnego rodzaju niewłaściwe zachowania. Ale z drugiej strony, no to jest taki element, który jest warty dyskusji. Bo to łatwo powiedzieć, że nie, bo nie, ja nie spotkałem nigdzie w Polsce, przy takich wewnętrznych nadużyciach, czy ktoś dzwoni i informuje żeby było wynagradzanie. To jest raczej problem w drugą stronę, co zrobić z tą osobą, bo teraz wystawić ją i pogratulować, uścisk dłoni prezesa, to zaraz jest ostracyzm i będzie w drugą stronę to szło, to jest raczej takie ciche nagradzanie, w sensie, że bądź wie przełożony, bądź inne osoby, że przy kolejnych promocjach, ocenach jest brane pod uwagę jak się ktoś zachował, ale to zazwyczaj jest dosyć ukryte.

Hans

Też spotkałem się z takim postępowaniem, że osoby nie były nagradzane, była to informacja raczej znana w zespole przełożonemu, aczkolwiek w komunikacji takiej ogólnej, jeśli była mowa o tym, że coś się złego w firmie działo, to był wyraźny sygnał, że informacja pochodziła od pracownika. On nie był wymieniany z nazwiska, ale informacja pochodziła od pracownika. Czytałem taki ciekawy artykuł na ten temat, że to co można zrobić, może to co nie powinien zrobić pracodawca, ale to co może zrobić, to żeby stworzyć, jakby to powiedzieć, zdjąć aurę niezwykłości z zachowania sygnalisty, bo nawet to, że my go poklepiemy wbrew pozorom może być zrobieniem krzywdy. I jeśli go nagrodzimy to też może być wbrew pozorom zrobienie krzywdy, to jest to zdjęcie tej nadzwyczajności jego postępowania, bo mówiąc wprost, nikt nie lubi prymusów. Jeśli ktoś się wyróżnia w jakikolwiek sposób, to nikt nie lubi prymusów, bo potem może się pojawić: no dobra, on przekazał informację, wszyscy wiedzieliśmy, on przekazał, to on jest lepszy od nas? My popieramy oczywiście takie postępowanie, ale czujemy się nieswojo z tym, że on to zrobił, a my nie, a przecież też wiedzieliśmy. To jest jakiś konflikt, nazwijmy to, zupełnie wewnętrzny i w związku z tym żeby zrobić z tego zwyczajną sytuację, widzę nieprawidłowość, przekazuję, koniec. Żeby nie tworzyć wokół tego atmosfery. A czymś innym jest zupełnie to sygnalizowanie zewnętrzne, gdzie mówimy o karach, to jest zupełnie inny element i to już wychodzimy poza ramy wewnątrzfirmowe. To jest trochę inny problem.

(?)

Może ja tu podam przykład z praktyki. Była jeszcze kilka lat temu taka praktyka, że w przypadku, kiedy funkcjonariusz odmówił próby skorumpowania, zdarzały się przypadki, że tak, był gratyfikowany finansowo. Odstąpiliśmy od tej zasady, od tej praktyki i powiem, że w tej chwili, właśnie to jest ta budowa tej kultury organizacji, nie ma takich praktyk, natomiast liczba takich przypadków z roku na rok wzrasta.

(?)

Ja przyznam szczerze, że mam dość mocne stanowisko w kwestii nagradzania. To znaczy nie. Dlaczego? Jakby z czysto psychologicznego punktu widzenia, co nagradzamy? Osoba ma dylemat, zgłosić czy nie zgłosić, ma podejrzenie, nie ma pewności i dlaczego ona zgłasza? Najlepiej gdyby zgłaszała, bo ma poczucie niesprawiedliwości, ma poczucie okradania firmy, organizacji itp. Jeśli tego nie robi to jakie są inne motywy. Być może się boi działań odwetowych. Czy my nagradzając adresujemy te dylematy? No nie. Dodajemy dodatkowy motyw, który może balansować obawy. W związku z czym de facto nie działamy na poczuciu działania etycznego, nie kształtujemy tego, tylko kształtujemy dodatkowy mechanizm, który no może być bilansującym w stosunku tych obaw. Dlatego moim zdaniem nie powinniśmy dążyć w tę stronę, w którą poszli Węgrzy, że nagradzają zgłaszanie. Natomiast swego rodzaju sposobem zaadresowania tego myślę, że jest to o czym kilka osób już tutaj powiedziało: poczucie nieuniknionej kary, albo nawet nie tyle kary, co poczucie, że zgłoszenie będzie skutkowało konkretnymi krokami. I poinformowanie o efektach, to jest to, o czym pan powiedział, bo te zgłoszenia są podejrzeniami, one niekoniecznie muszą być uwiarygodnione, w związku z czym też kwestia komunikacji o tym, że to nie jest donos, tylko to jest zwrócenie uwagi na incydent, który może się wydawać czymś złym, ale niekoniecznie nim musi być. Czyli zgłoszenie bardziej do wyjaśnienia niż zgłoszenie o popełnieniu przestępstwa, jakby komunikacyjne też.

Moim zdaniem pracownik mający świadomość, że jak on zwróci uwagę to, że coś się z tym stanie i on będzie dostanie informację zwrotną.

Anna Wojciechowska

Ja oczywiście się przychyliam do tych stanowisk dystansujących się od postulatów wynagradzania finansowego, ale miałam w tyle głowy chyba trochę inną konsekwencję rozwiązania, które by dopuszczało wynagradzanie finansowe, mianowicie bardziej nasz kontekst tutaj, nasz kontekst polski, na którym zresztą trochę się przejechali Węgrzy. Wydaje mi się, że to by wprowadzało jeszcze więcej zamieszania do takiej etycznej oceny sygnalistów i sygnalizowania. Według mojej wiedzy ustawa węgierska nie funkcjonuje tak naprawdę i częściowo jest to przypisywane właśnie takiemu bardzo odważnemu, chyba jak na nasze realia, naszego regionu rozwiązaniu, czyli tym finansowym karom.

Pójdźmy dalej, chciałabym się skoncentrować na rzeczach chyba najważniejszych i pominąć te, których dotknęliśmy częściowo, czy te wewnętrzne systemy sygnalizowania powinny być jakoś regulowane przez przepisy. Bo ocieramy się o nową regulację, przymierzamy się, trochę rozmawiamy o niej, na świecie są różne modele, są kraje, które wprowadzają taki obowiązek wprost, jest to australijska ustawa „Public Interest Disclosure Act” ta ustawa nakłada obowiązek wdrożenia wewnętrznego systemu sygnalizowania na podmioty funkcjonujące w sektorze publicznym, ale też ustawa brytyjska wprowadza pewien mechanizm zachęcający pracodawcę do wdrożenia. Nie jest to obowiązek, ale w sytuacji, kiedy brakuje tego wewnętrznego systemu pracownik de facto może wyjść poza pracodawcę, bo skoro nie ma wewnętrznego systemu, to tak jakby pracodawca nie daje wyboru pracownikowi. No i ustawa też brytyjska „Bribery act”, która wprost nie mówi o konieczności wdrożenia i obowiązku wdrożenia systemu, ale nakłada obowiązek wprowadzenia zabezpieczeń i teraz to już do pracodawcy należy wybór takich zabezpieczeń. Co państwo myślicie, czy gdyby taka ustawa powstawała w Polsce, dotycząca sygnalistów, czy warto by było też zastanowić się nad tym czy nie objąć tych wewnętrznych systemów sygnalizowania jakimś obowiązkiem, albo mechanizmem zachęcającym pracodawców?

Witalis (?)

Ja myślę, że po części sobie też odpowiedzieliśmy, że takie przepisy są potrzebne w czasie dyskusji, zobaczymy ile mamy wątpliwości też prawnych co do przetwarzania chociażby danych osobowych. Nie mówię już teraz czy rzeczywiście dochodzi do naruszenia przepisów, ale są pewne wątpliwości. Gdyby taki przepis dawał chociaż możliwość wprowadzenia takich systemów, to rozumiem, że automatycznie na mocy takiej ustawy też reguluje się kwestie, czy ochrony informacji w nich zawartych, czy również zasad przetwarzania danych osobowych, a niekiedy pewnie też i danych objętych tajemnicą przedsiębiorstwa czy może też kwestie dotyczące ochrony informacji niejawnych.

Na pewno nam by to pomogło też w relacjach, chociażby ten problem, o którym mówiłem - związki zawodowe, bo jednak to jest przepis, który ma odpowiednią rangę i też pokazuje, że to jest narzędzie, z którego korzysta wielu, przeznaczone dla wielu przedsiębiorstw, wielu pracodawców, a nie jest to tylko jakiś wymysł wąskiej grupy osób w danej organizacji.

(?)

Ja przyznam się szczerze, że nie widzę, może inaczej, wiele firm prywatnych dużych, czy koncernów, wszystkie firmy wprowadzają kodeks etyczny jako coś, co wyróżnia firmę, co tak naprawdę daje, że większość z nich wprowadza ten kodeks. I jeżeli już go wprowadzamy to musimy też dać narzędzie do przestrzegania, w związku z tym te firmy wprowadzają taką czy inną formę możliwości informowania. Natomiast nie widzę możliwości wdrożenia obowiązku na firmy prywatne, bo teraz rozdzielmy, czy mały sklepik osiedlowy, czy cokolwiek, będzie zobowiązany żeby wprowadzać, później od jakiej wielkości firmy ma obowiązek wprowadzać, jednoosobowa działalność, czy ja mam sobie zrobić - nie wiem - skrzynkę, do której będę wrzucał i mówił sam o sobie? No, tutaj są pewne rzeczy, które są nierealne. I teraz wielkość firmy, przy firmach prywatnych ja nie widzę do końca takiej możliwości narzucenia, natomiast nie ukrywam, że powiedzenie, że jeżeli firma nie wdrożyła, a pracownik poinformuje publicznie o pewnych nieprawidłowościach, bo nie miał możliwości zrobienia tego w firmie, to jest jak najbardziej moim zdaniem prawidłowe.

Długosz (?)

Ja bym się też zgodził, że ja mam takie mieszane uczucia, bo wydaje mi się, że jesteśmy w trochę innej sytuacji, bo jak się popatrzy na chyba najlepsze przykłady, które są, czyli przykład amerykański i angielski, tam jest generalnie sytuacja taka, że są pewnego rodzaju wymogi. Firmy są odpowiedzialne za pewnego rodzaju zachowania karnie, czyli jeżeli one zostaną naruszone, to wtedy ponoszą określone sankcje. I teraz, jeśli one mają dobry system complaians, czyli właśnie wszystkie te firmy amerykańskie na mocy ^{Sarbanes-Oxley}, czy te rzeczy, które są napisane w tej ustawie UK „Bribery act”, to wtedy jest to okoliczność łagodząca, która mówi tak naprawdę mamy system, a jest ta czarna owca, która spowodowała tak naprawdę, że coś zaistniało. Ja bym widział taką możliwość tego typu obowiązku systemów, ale tylko i wyłącznie jeżeli jest to pewnego rodzaju marchewka, to znaczy taka, że mówimy coś się wydarzyło, na przykład, jest jakiegoś rodzaju postępowanie, jest zarząd, tak jak czasami jest w przepisach podatkowych, że jeżeli są pewnego rodzaju systemy wprowadzane, czy mechanizmy to wtedy one dają pewnego rodzaju taką gwarancję, jak to ustawa brytyjska mówi, to jest okoliczność łagodząca, która dopuszcza do występowania pewnych sytuacji. To czego się trochę obawiam, to bardzo często, czy w Polsce, czy w sąsiednich krajach, pewne, te regulacje gdzie jest szczytny zamysł, który stoi przy ich wprowadzeniu, później już na etapie wdrożenia idziemy w kierunku pewnego formalnego zaadresowania tych obowiązków, ale bez jakby gdzieś tam próby wejścia głębiej. Czyli jak są przepisy, które wymagają, ja też, tak jak wcześniej była mowa a propos tej branży medycznej, ja dosyć dużo w tej branży działałem i też mi się to kojarzy z tym przykładem, myślę, że tam akurat to jest jedna z najbardziej regulowanych branży, która już w tych sprawach complaians zrobiła jakiś milowy

krok do przodu oprócz banków, gdzieś w stosunku do innych, ale tam taki przykład, który ja znam z tej specyfiki, w jednym z sąsiednich krajów wprowadzono takie regulacje na temat transparentności, publikacja informacji na temat różnego rodzaju interakcji z lekarzami i oczywiście mnóstwo firm wypełnia formalnie te regulacje, ale publikuje dane albo nieczytelne, albo zbiorcze, albo przekazuje to regulatorowi w formie papierowej, tego się w ogóle nie da skonsolidować, ani nic z tym sensownego zrobić. Boję się, że jak będzie taki obowiązek tutaj to wszyscy będą mieli takie systemy, tylko że tak naprawdę będą takie, że skrzynki wprowadzą zaraz pod gabinetem prezesa i to będzie system whistleblowingowy i tam każdy formalnie, będzie kosztowało to 500 złotych, żeby to zainstalować i będzie wszystko super, ale nie rozwiąże problemu. Tu trochę wydaje mi się, że jeśli tak to raczej tylko wtedy jeśli jest to taka marchewka, która mówi firmie - nie tylko chce wprowadzić taki system żeby nie mieć tych wszystkich przypadków i żeby było lepiej, ale również mi to daje pewnego rodzaju ochronę, jeśli będę miał problem.

Makowski (?)

Ja jeśli mogę, pan dyrektor przypomniał mi, że jestem socjologiem, pozwolę sobie na małą dywagację, nie będę ukrywał, nie jestem ekspertem w zakresie ochrony sygnalistów, ale śledzę tą dyskusję i się przyglądam i po tym dzisiejszym spotkaniu, ja sobie - nie chcę też podsumowywać tego jeszcze - ale wydaje mi się, że dążenie do uchwalenia jakiejś przepisów specyficznych, chroniących sygnalistów, miałyby walor edukacyjny. Ja osobiście jestem jak najbardziej daleki, trochę się zajmuję socjologią prawa, od wiary w to, w przecenianie edukacyjnych zdolności prawa. Wydaje mi się, że też to porównanie pana dyrektora do przepisów regulujących kwestie mobbingu jest o tyle trafne, że tam rzeczywiście te przepisy w dużym stopniu zmieniły świadomość. To dopiero od momentu, kiedy te przepisy uchwalono, to zaczęto o tym mówić, nie mam liczb żeby pokazać, jak ten dyskurs rósł, ale wydaje mi się, że to był moment uchwalenia tych przepisów. I tutaj, słuchając państwa, to liczyłbym na rozpoczęcie przynajmniej takiego procesu zmiany jakiejś kulturowej, społecznej, chyba też od momentu przyjęcia przepisów, ponieważ te systemy whistleblowingowe, czy powiedzmy taka infrastruktura etyczna w przedsiębiorstwach u nas jest tak rzadka, że ja trochę nie bardzo widzę szanse wypromowania tego z drugiej strony, od dobrych praktyk, ponieważ tego jest bardzo, bardzo mało. Jak w Polsce jest chyba ponad trzy tysiące dużych firm, no to dałbym sobie rękę uciąć, że może - nie wiem - w jednym procencie tych firm istnieje taki system, więc trochę nie za bardzo jest skąd czerpać tych dobrych praktyk. Szedłbym w stronę przyjęcia jakichś przepisów, ponieważ one by mogły być użyte do wypromowania idei ochrony sygnalistów, sygnalizowania, itd.

(?)

Jedna uwaga tylko, bo generalnie ja bym powiedział w kraju tak przyzwyczailiśmy się trochę korzystać z takich rozwiązań anglosaskich i zawsze przykłady, które idą ze Stanów, z Wielkiej Brytanii to uznajemy, że to są takie wzorcowe. No, ale ja bym się może skupił bardziej na tych rozwiązaniach europejskich i popatrzył na przykład, jak jest kwestia w Skandynawii, zobaczyć. I to wrócimy do sedna sprawy, kwestia właśnie etyki, wychowania, to co jest najważniejsze. Dlatego, że wprowadzenie samych przepisów nie spowoduje tutaj żadnej, kolosalnej zmiany. Na jedną rzecz zwrócę uwagę - oświadczenie majątkowe, prawda. Wszyscy się zachłysłi, że urzędnicy państwowi, wysokiego szczebla, posłowie, radni powinni składać oświadczenia majątkowe. Do czego to doprowadziło? Że ci lokalni działacze, często osoby, które mają jakieś, prowadzą biznesy, którzy udzielają się charytatywnie w różnych przedsięwzięciach nie pójną nigdy na radnego dlatego, że musiałby, mając diety tysiąc złotych, ujawnić cały swój majątek, gdzie by wszyscy, w całej okolicy mówili. Oczywiście, ja co do zasady się zgadzam, że oświadczenia majątkowe powinny być,

ale one powinny być w taki sposób zrobione, że ktoś to kontroluje, a nie społeczeństwo. Tutaj powiedziałbym wprowadzenie samych tych zapisów to też takiej jakościowej zmiany by spowodowały.

(?)

Moim zdaniem wprowadzenie regulacji jednak doprowadzi do wypaczenia całkowicie tego tematu. Raczej promowanie mimo wszystko. Już kiedyś mieliśmy w każdym sklepie książkę skarg i zażaleń, no i dwadzieścia lat temu mniej więcej one się skończyły. Nie do końca moim zdaniem to się sprawdzało. Natomiast wydaje mi się mimo wszystko, że dużo firm jednak ma takie regulacje i polityki antykorupcyjnej i te systemy zgłaszania, tylko nie wszyscy się do tego przyznają. U nas niedawno, w spółce, wprowadziliśmy politykę antykorupcyjną. Czasami to wprowadzenie takiej polityki to jest postrzegane w taki sposób, że pewnie wprowadzają, bo mają problem z korupcją. Natomiast zupełnie należy to rozumieć inaczej, że wprowadzają bo nie chcą mieć problemu. Ponieważ panuje taki mit, to nie wszyscy się do tego przyznają, że takie regulacje mają i czasami jest to uznawane jako takie właśnie - po co mówić o tym, że mamy donosy. I tu potrzebna jest promocja, albo ewentualne doregulowywanie, na przykład w ustawie o ochronie danych osobowych, jakiś dodatkowy zapis, który pozwalałby no jednak chronić lepiej.

(?)

Myślę, że mówimy tu o dwóch kwestiach, bo z tego co rozumiałem, to pan Witalis mówił o tym czy warto nakłada na przedsiębiorstwa obowiązek prawny wdrażania takich systemów i tutaj oczywiście ja podzielam stanowisko pana Witalisa, że to się chyba mija z celem. Natomiast pan Markowski chyba powiedział o ochronie prawnej

Markowski

Mi chodziło o ochronę sygnalistów

(?)

z tego co pan zaakcentował, to ewentualnie ten temat byłby wart do poddania w dyskusji. My identyfikujemy przypadki w naszej służbie, w których mogło dochodzić do próby, nie wykluczone, że nawet takich udanych prób, jakby wykluczania ze środowiska zawodowego funkcjonariuszy, którzy zgłosili nieprawidłowości.

(?)

Dokładnie, to że stworzono instytucję, nie jestem karnistą, ale dzisiaj się do tego prawa karnego się odwołuję, świadka koronnego, nie znaczy, że zachęcamy ludzi do wstępowania do mafii, to nie o to w tym wszystkim chodzi, chodzi o to żeby dać ochronę. Kto z tego skorzysta to jest druga kwestia. Ciągłe pojawia się ta ustawa o ochronie osobowych, muszę się odnieść w jeszcze jednym wątku, nigdy nie słyszałem po pierwsze, reprezentowałem przed sądami pracy pracodawcę, czy uczestniczyłem w tych procesach, żeby ktoś, kto ujawnił jakieś zachowania, które były później karane w związku z postępowaniem dyscyplinarnym, był za to ukarany i nigdy nie słyszałem żeby ktokolwiek, kto zgłosił, na przykład podejrzenie popełnienia przestępstwa do prokuratury, taki zarzut również miał - naruszenie danych dóbr osobistych wytoczony. Czym innym jest proces doktora G. i konferencja prasowa, gdy mówimy „ktoś, kogoś zabija”, to są dwie różne rzeczy. Nie słyszałem o tym żeby ktokolwiek w naszym systemie prawnym został skazany za to, że złożył doniesienie o możliwości popełnienia przestępstwa. To nie funkcjonuje, nie ma czegoś takiego i podobnie jest z wewnętrznymi aktami, kodeksami, nie ma czegoś takiego.

Anna Wojciechowska

Ja muszę powiedzieć, że my mamy inne doświadczenia. Bardzo często zdarza się tak, że pracownicy, którzy zawiadomią o nieprawidłowości, najczęściej już w momencie, kiedy wychodzą z tą informacją poza swojego pracodawcę mają wszczynane postępowania o naruszenie dóbr osobistych, albo o pomówienie. Mamy przypadek lekarza, tutaj charakterystyczna sytuacja, bo jakby wyszedł poza relacje on a pracodawca. Przypadek lekarza, który zawiadomił o nieprawidłowości spodziewanej przez niego, która się potwierdziła następnie, stracił pracę, stracił mieszkanie zakładowe, osoby, których nieprawidłowości dotyczyły, dwóch innych lekarzy wszczęło przeciwko niemu postępowanie o pomówienie, karne, postępowanie o naruszenie dóbr osobistych i postępowanie dyscyplinarne w ramach Izby Lekarskiej. To jest jeden przypadek, gdzie się skumulowały wszystkie możliwe konsekwencje prawne, ale to nie jest jedyny przypadek, kiedy my obserwujemy, że są wykorzystywane...

(...)

W tej chwili? One się już wszystkie pokończyły. W jednym przypadku przestępstwo się przedawniło o pomówienie, więc tutaj sprawa nie została merytorycznie rozwiązana. Przy postępowaniu cywilnym - chyba ugoda została zawarta. Ale chcę powiedzieć, że powództwa cywilno-prawne dotyczące dóbr osobistych są również wykorzystywane w sprawach sygnalistów przeciwko sygnalistom. Ja nie chcę powiedzieć, że ludzie nie mają prawa tego robić, bo po to jest to narzędzie prawne, natomiast też kłopot polega na tym, że trochę trudno się przed tym powództwem bronić, nie ma na to czasu żeby wyjaśniać, jak to jest w innych ustawodawstwach, ale są metody żeby też uregulować tą kwestię.

Zanim skończę to mam jeszcze pytanie do służby cywilnej, do państwa z sektora publicznego, jak państwo byście odpowiedzieli na to pytanie, w jaki sposób powinno się regulować kwestie wdrażania systemów sygnalizowania nieprawidłowości. Przyjmuję te wszystkie argumenty, które do tej pory padły, natomiast intryguje mnie to w kontekście doświadczenia australijskiego, dlatego że tam wprowadzono ten obowiązek wobec podmiotów sektora publicznego, przy czym ustawa też opisała minimalne standardy takiego systemu, czyli że to powinno być porządnie zbadane, że osoba ma prawo do informacji, sygnalista prawo do informacji, co się dalej z tym stało, że instytucja powinna zapewnić mu ochronę prawną, że informacja o systemie powinna być dostępna na stronie internetowej.

Długosz

Nie wiem jak było w Australii, bo może tam po prostu jest wstępne założenie, że w sektorze publicznym jest gorzej, większe prawdopodobieństwo mają takie doświadczenia polityczne, a w sektorze prywatnym może jest lepiej. Tego nie wiem. Sektor publiczny też może standardy wyznaczyć, no zgodzę się. Jeżeli przyjąć takie założenie, że skoro cokolwiek jest finansowane ze środków publicznych to powinno być mniej więcej standardy zachowane tożsame, jak dostęp do informacji na przykład, czy regulacje lobbingowe, to pewnie tak. Człowiek powinien mieć jakąś pewność, czy społeczeństwo powinno mieć pewność jakąś w stosunku do sektora publicznego, że gdziekolwiek się zetknie z sektorem publicznym, to są pewne wspólne standardy. Z tego punktu widzenia można by przyjąć, że tak.

Markowski

Wcześniej pan powiedział, że w służbie cywilnej specjalnie pan tego rozwiązania nie widzi.

Długosz

Nie, nie, tak nie powiedziałem. Nie, powiedziałem - nie widzę tego w tym momencie wyłącznie w służbie cywilnej, gdyby to miało objąć wyłącznie służbę cywilną, a nie objąć na przykład pracowników samorządowych, pracowników ZUS, agencji. Formalnie mogę uznać,

że to jest potrzebne, ale jako członek korpusu czułbym się no, powiedziałbym niesprawiedliwie potraktowany przez to państwo, dlaczego akurat my mamy być tacy zawsze najporządniejszy, a samorządowcy sobie hulają, no nie ma zdaje się samorządowców na sali, więc tak powiem.