Ochrona sygnalistów w Polsce świadomość pracowników i praktyki w firmach

Raport z badania pracowników firm sektora prywatnego

Spis treści

- Wstęp 3
- Wyniki badania grupy pracowników 4-17
- Metodologia badania 18
- Kontakt 19

Wstęp

17 grudnia 2021 r. w Polsce oraz innych państwach członkowskich UE wchodzi w życie Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (tzw. dyrektywa o ochronie sygnalistów). Zgodnie z dyrektywą wskazane w niej firmy oraz instytucje są zobowiązane do podjęcia szeregu działań mających na celu ich dostosowanie do nowych przepisów, m.in. stworzenie wewnętrznych procedur oraz wewnętrznych kanałów zgłaszania nieprawidłowości, które zapewnią anonimowość.

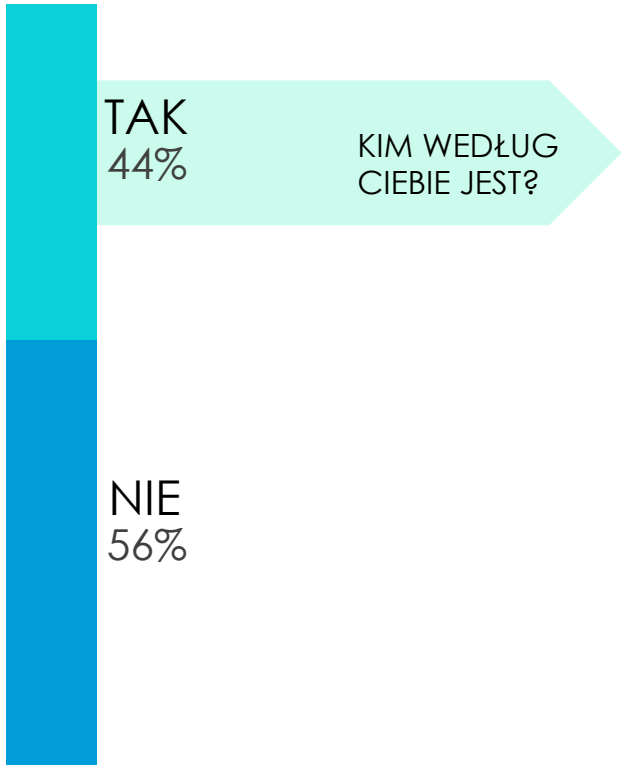
Dyrektywa stanowi wytyczne dla rządu Rzeczpospolitej Polskiej do przygotowania ustawy regulującej kwestie ochrony sygnalistów, ale samo zagadnienie nie jest tematem nowym. Na rynku można spotkać przykłady firm, które wcześniej posiadały specjalne kanały komunikacji dla osób chcących przekazać swojemu pracodawcy informacje o złych praktykach lub przypadkach łamania prawa. Stanowią one jednak wyjątki i najczęściej dotyczą tylko największych międzynarodowych korporacji. Nowe przepisy obejmą jednak znacznie większą liczbę podmiotów i będą dotyczyły kilku milionów pracowników w Polsce.

Jak wynika z badania, którego przeprowadziliśmy wraz z ARC Rynek i Opinia, tylko co trzeci ankietowany zgłaszał kiedykolwiek nieprawidłowości w miejscu pracy, a około połowa jest skłonna podejmować takie działania. Co więc stoi na przeszkodzie częstszym zgłoszeniom ze strony pracowników? Przede wszystkim obawy przed konsekwencjami - pogorszeniem warunków pracy, ostracyzmem ze strony kolegów z zespołu, a nawet zwolnieniem. Wszystko to jest jednak związane z nieprzygotowaniem większości firm - brakiem procedur, kanałów komunikacji zapewniających anonimowość i poufność lub podejściem samych pracodawców. Niepokojące jest jednak, że nawet jeśli organizacji uda się zachęcić pracowników do informowania o nieprawidłowości, to jedynie co 3 firma podejmuje każdorazowo działania wyjaśniające!

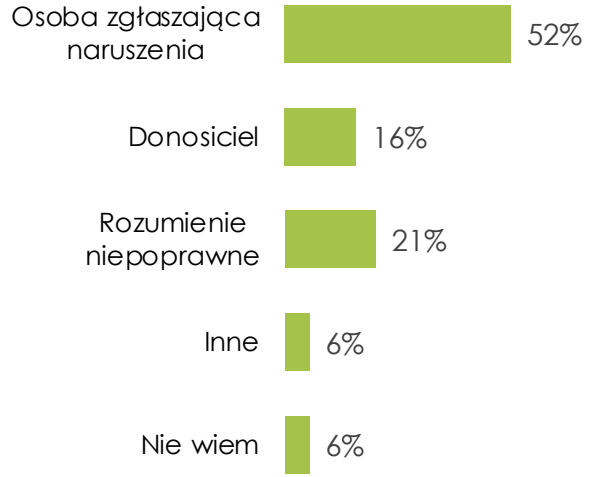
Czy nowe przepisy zmienią ten stan rzeczy? Na pewno wymuszą na firmach i instytucjach wdrożenie odpowiednich narzędzi dających realną ochronę sygnalistów (zarówno prawną, jak i ochronę ich tożsamości) oraz podejmowanie działań wyjaśniających. W wielu przypadkach może to uświadomić osoby zarządzające, jakie są wewnętrzne problemy organizacji. Liczymy jednak, że samo postrzeganie roli sygnalisty ulegnie poprawie. Pamiętajmy, że słuchanie głosu pracowników i reagowanie na ich sugestie to istotny element w tworzeniu organizacji odpowiedzialnej i otwartej. W ten sposób budujemy zaangażowanie i lojalność zespołu, co w dłuższej perspektywie przekłada się na sukces firmy!

Znajomość terminu „sygnalista”

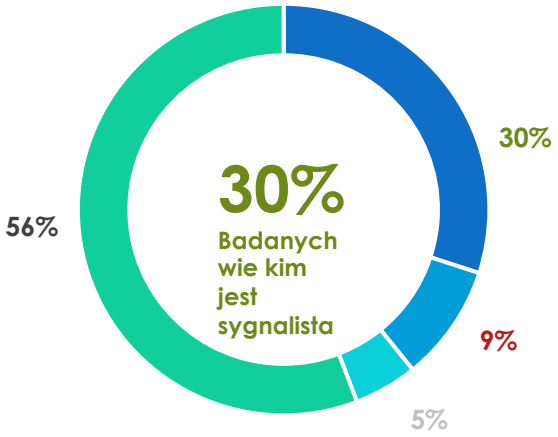
Nieco mniej niż połowa badanych deklaruje, że wie kim jest sygnalista. Z tej grupy niecałe 2/3 właściwie definiuje czym zajmuje się taka osoba (choć pojawiają się konotacje negatywne związane z donosicielstwem). Stanowi to nieco mniej niż 1/3 badanej populacji.



KIM WEDŁUG CIEBIE JEST?



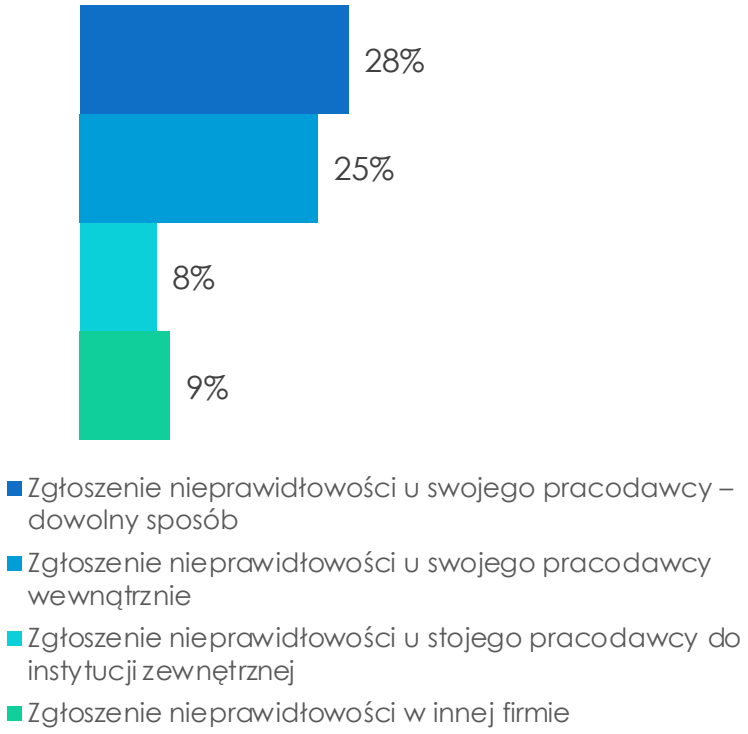
Procentowanie do całej badanej populacji



P1. Czy spotkałeś/aś się kiedykolwiek z terminem „sygnalista”? N=403, wszyscy respondenci
P1a. Kim według Ciebie jest sygnalista? Proszę opisać własnymi słowami. N=178, osoby, które spotkały się z terminem „sygnalista”.

Zgłaszanie nieprawidłowości

Nieco ponad ¼ badanych zgłosiła kiedyś jakąś nieprawidłowość u swojego pracodawcy, przy czym zdecydowana większość tej grupy wykorzystała do tego kanały wewnętrzne. Zgłoszenia te najczęściej dotyczyły niewłaściwego traktowania pracowników i naruszeń przepisów BHP
Nieprawidłowości w innej niż pracodawca firmie zgłosił mniej niż 1 na 10 badanych.

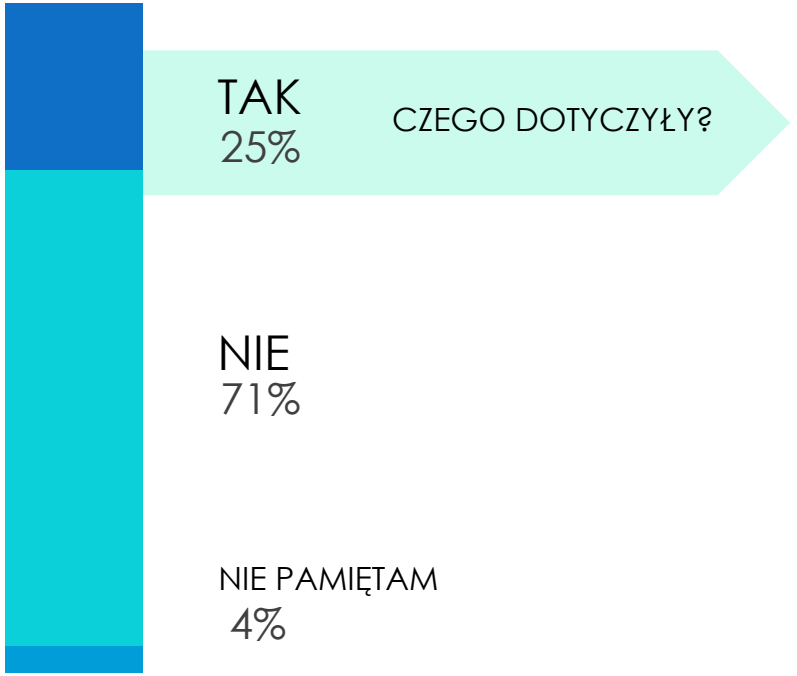


P2. Czy zgłaszałeś/aś kiedykolwiek informacje o naruszeniach lub nieprawidłowościach u swojego aktualnego lub byłego pracodawcy? N=403, wszyscy respondenci
P2a. Czego dotyczyły nieprawidłowości zgłaszane w ramach organizacji? N=100

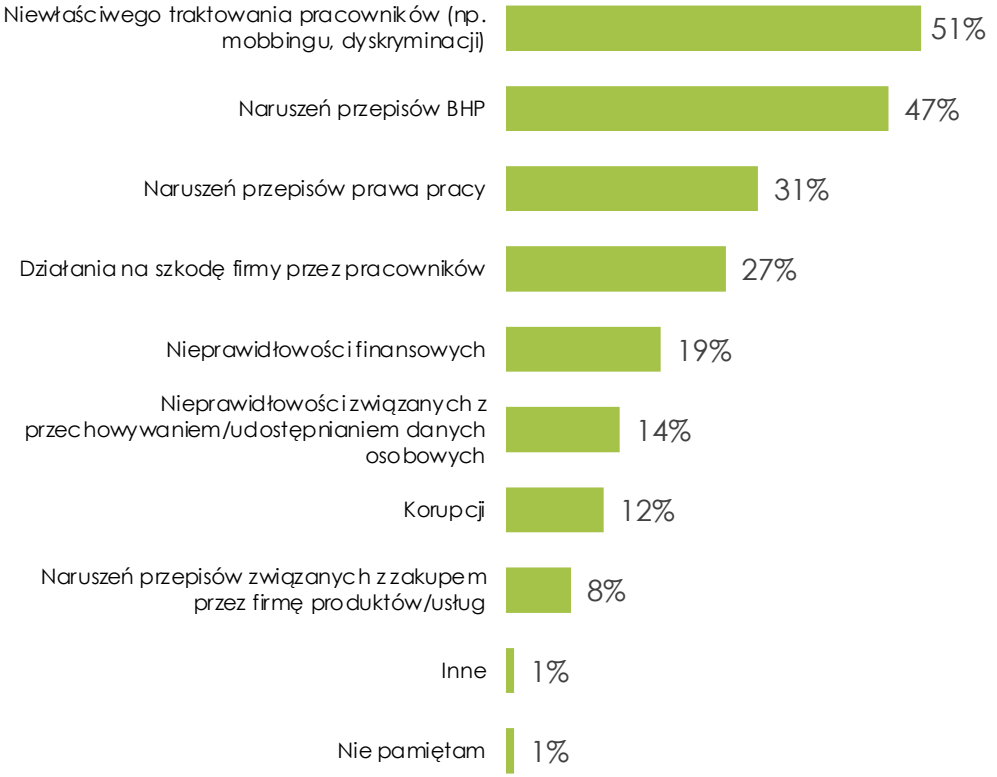
Zgłaszanie nieprawidłowości 1/3

Kanałami wewnętrznym najczęściej zgłaszane są niewłaściwe traktowanie pracowników oraz naruszenia przepisów BHP.

WEWNĄTRZ FIRMY / ORGANIZACJI



CZEGO DOTYCZYŁY?

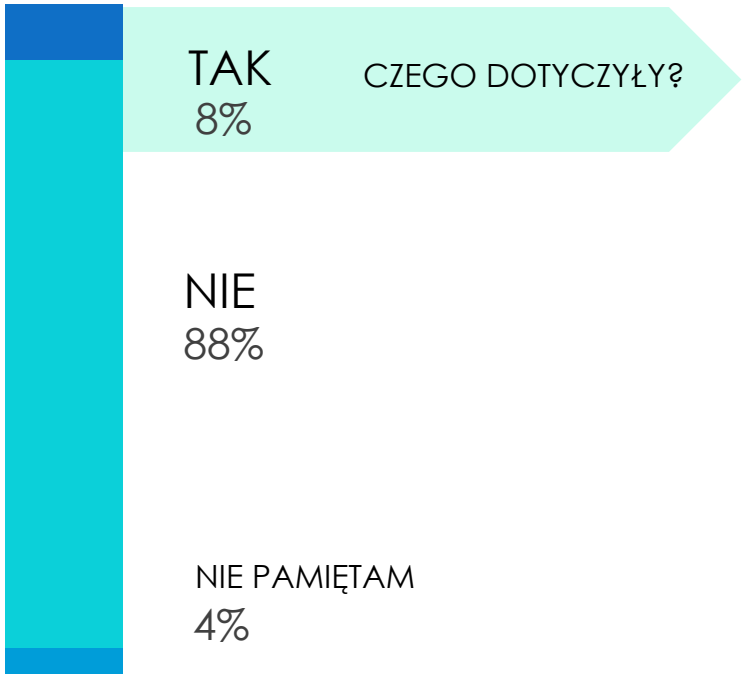


P2. Czy zgłaszałeś/aś kiedykolwiek informacje o naruszeniach lub nieprawidłowościach u swojego aktualnego lub byłego pracodawcy? Chodzi o dowolne nieprawidłowości zaobserwowane przez Ciebie w firmie/instytucji.
N=403, wszyscy respondenci
P2a. Czego dotyczyły nieprawidłowości zgłaszane w ramach organizacji? N=100

Zgłaszanie nieprawidłowości 2/3

Zewnętrznym instytucjom najczęściej zgłasza się nieprawidłowości finansowe i naruszenia przepisów prawa pracy.

W INSTYTUCJI ZEWNĘTRZNEJ



CZEGO DOTYCZYŁY?

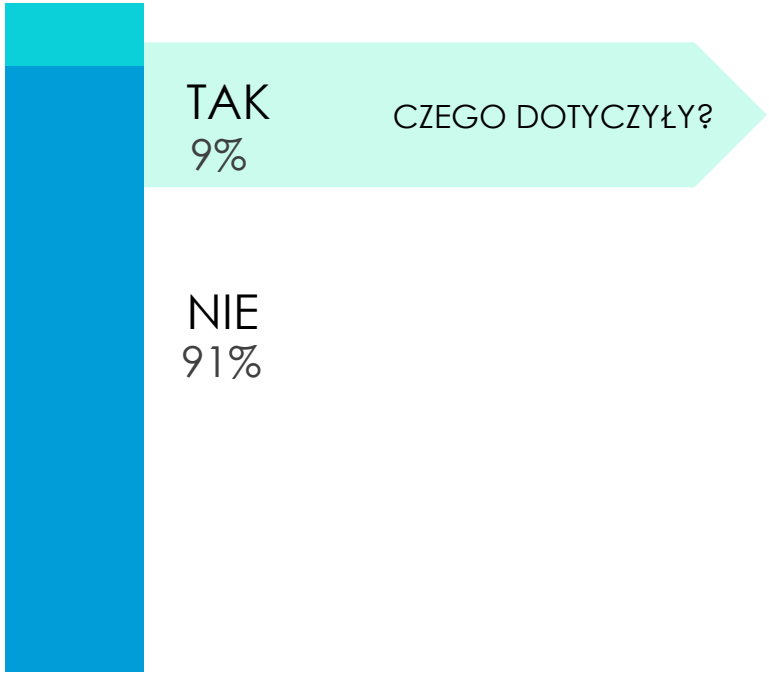
P2. Czy zgłaszałeś/aś kiedykolwiek informacje o naruszeniach lub nieprawidłowościach u swojego aktualnego lub byłego pracodawcy? Chodzi o dowolne nieprawidłowości zaobserwowane przez Ciebie w firmie/instytucji. N=403, wszyscy respondenci

P2b. Czego dotyczyły nieprawidłowości zgłaszane instytucji zewnętrznej? N=33

Zgłaszanie nieprawidłowości 3/3

W odniesieniu do instytucji, w której dana osoba nie jest zatrudniona, najczęściej zgłasza się niewłaściwe traktowanie pracowników i kwestie związane z danymi osobowymi.

W FIRMIE NIE BĘDĄCEJ MIEJSCEM PRACY



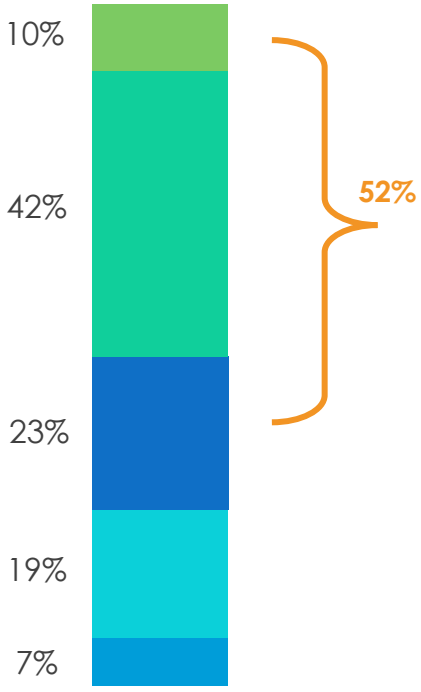
CZEGO DOTYCZYŁY?

P3. Czy zgłaszałeś/aś kiedykolwiek informacje o nieprawidłowościach w firmie, w której nigdy nie pracowałeś/aś? N=403, wszyscy respondenci
P3a. Czego dotyczyły te nieprawidłowości? N=38

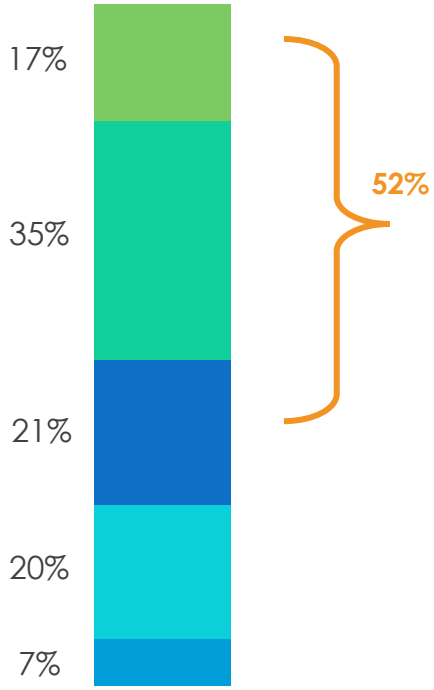
Skłonność do zgłoszenia nieprawidłowości

Nieco ponad połowa badanych byłaby skłonna zgłosić informację u nieprawidłowościach u swojego obecnego bądź byłego pracodawcy. Odsetek ten zmniejsza się w przypadku instytucji, w której dana osoba nie pracowała – wynosi ok. 1/3.

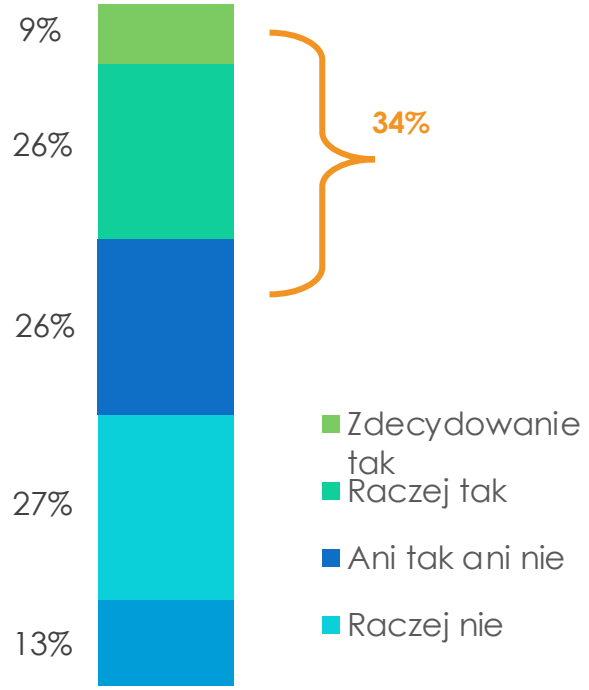
U SWOJEGO OBECNEGO PRACODAWCY



U WCZEŚNIEJSZEGO PRACODAWCY



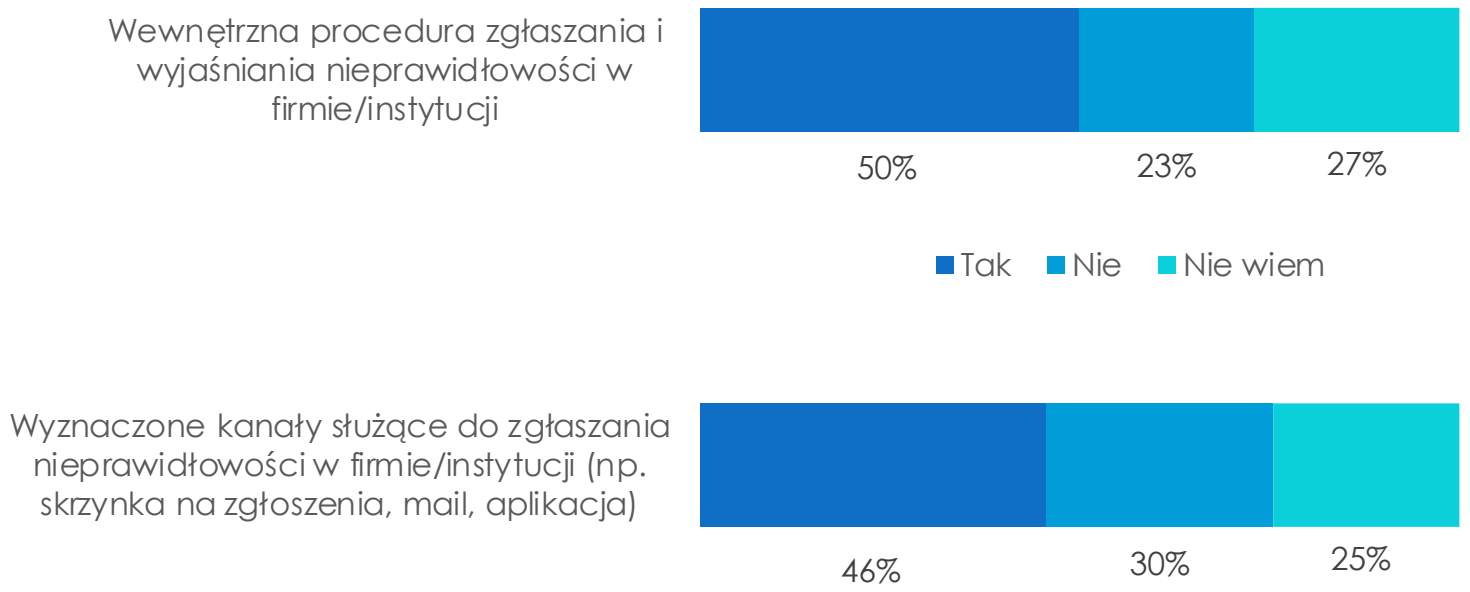
U FIRMY/INSTYTUCJI, W KTÓREJ NIE PRACOWAŁEŚ



P4. Czy byłbyś/ byłabyś skłonny/a zgłosić informację o nieprawidłowościach zaobserwowanych u:
N=403, wszyscy respondenci

Istnienie kanałów i procedury zgłaszania nieprawidłowości w obecnej firmie

Ok ¼ badanych pracowników firm nie wie czy w ich obecnej pracy istnieją kanały i procedury zgłaszania nieprawidłowości. Około połowa zna takie kanały i procedury.



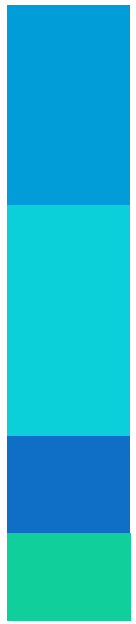
P5. Czy w Twojej obecnej pracy istnieją:
N=403, wszyscy respondenci

Zgłoszenie nieprawidłowości

Połowa badanych słyszała o sytuacji, w której ktoś zgłosił nieprawidłowość w swoim zakładzie pracy. Osoby, które zaobserwowały zgłoszenie bądź same zgłaszały nieprawidłowości deklarują, że pracodawcy zazwyczaj (choć nie zawsze) podejmują działania w celu ich wyjaśnienia bądź wyeliminowania.

CZY SŁYSZAŁEŚ O SYTUACJI ZGŁOSZENIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI PRZEZ INNĄ OSOBĘ?

ZAOBSERWOWANIE DZIAŁANIA PRACODAWCY W CELU WYJAŚNIENIA / WYELIMINOWANIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI

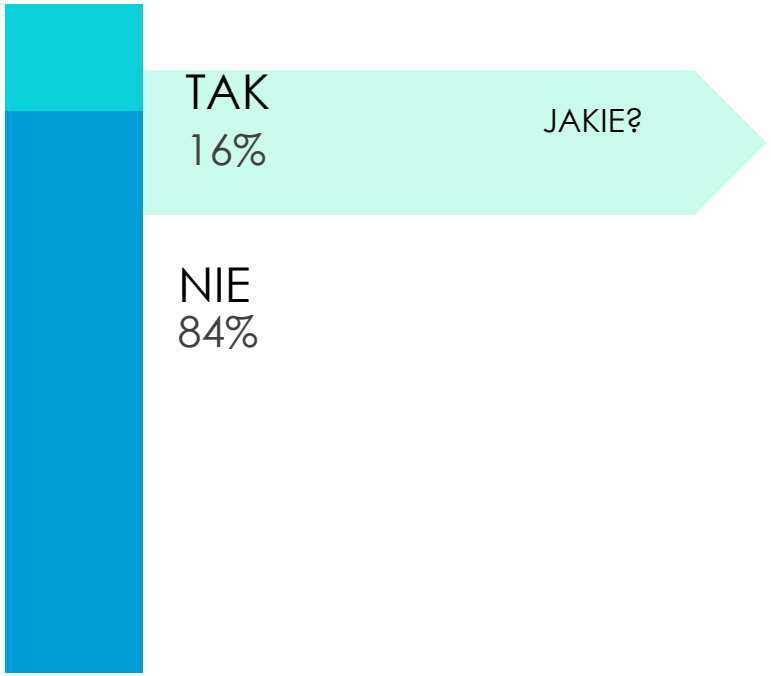


P6. Czy słyszałeś/aś kiedyś o sytuacji, w której inna osoba zgłosiła dowolną nieprawidłowość w swoim zakładzie pracy? N=403, wszyscy respondenci
P7. Czy w wyniku zgłoszenia nieprawidłowości, które zaobserwowałeś/aś pracodawca podjął działania mające na celu ich wyjaśnienie lub wyeliminowanie? N=233, osoby, które zaobserwowały zgłoszenie bądź same zgłaszały nieprawidłowości.

Konsekwencje zgłoszenia nieprawidłowości 1/2

Konsekwencje zgłoszenia nieprawidłowości doświadczone osobiście, to przede wszystkim ostracyzm w środowisku, otrzymanie etykietki donosiciela, a w niektórych sytuacjach również mobbing i konsekwencje (finansowe oraz służbowe, aż po zwolnienie z pracy).

CZY PONIOSŁEŚ KONSEKWENCJE ZGŁOSZENIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI?



KONSEKWENCJE

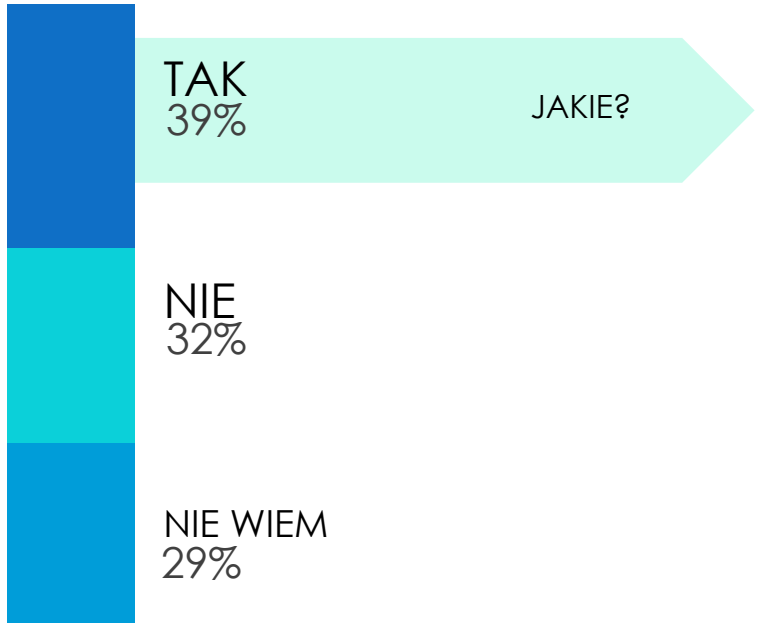
- *Brak podwyżek i premii.*
- *Brak premii*
- *Brak premii i reprymenda*
- *Brak wypłaty i zwolnienie*
- *Dyskryminacja, brak premii, mobbing*
- *Groźba zwolnienia, mniejsza podwyżka*
- *Mobbing przez współpracowników, działania na moją szkodę*
- *Nagana*
- *Ostracyzm kolegów*
- *Poważne*
- *Reprymenda słowna*
- *Ustna reprymenda*
- *Utrata pracy*
- *Utrata pracy*
- *Utrata szacunku*
- *Zostałem automatycznie zwolniony*
- *Zwolnienie*
- *odmowa odpowiedzi*

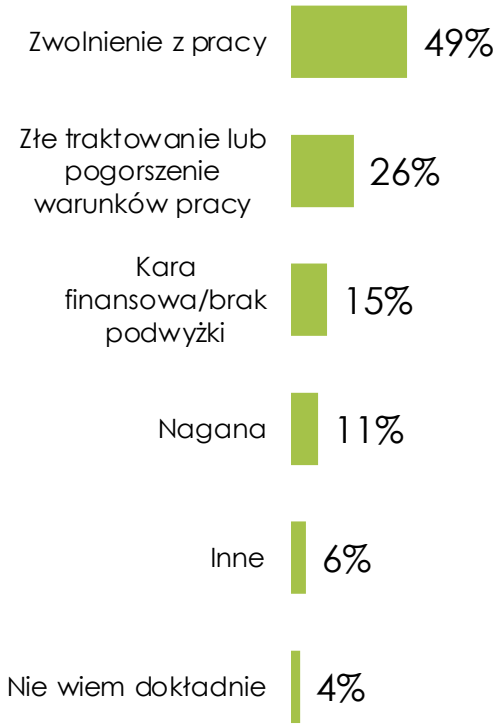
P8. Czy poniosłeś/aś kiedykolwiek konsekwencje wynikające ze zgłoszenia przez Ciebie nieprawidłowości u pracodawcy? N=113, osoby, które zgłaszały nieprawidłowość u swojego pracodawcy
P8a. Jakie to były konsekwencje?

Konsekwencje zgłoszenia nieprawidłowości 2/2

Niemal 4 na 10 badanych słyszało o sytuacji, w której ktoś poniósł konsekwencje w związku ze zgłoszeniem nieprawidłowości u pracodawcy. Zazwyczaj było to zwolnienie z pracy.

CZY KTOŚ PONIÓSŁ KONSEKWENCJE?





P9. Czy słyszałeś/aś o sytuacji, w której ktoś poniósł konsekwencje w wyniku zgłoszenia przez siebie nieprawidłowości u pracodawcy? N=203, osoby, które słyszały o kimś kto zgłosił nieprawidłowość w zakładzie pracy.
P9a. Jakie to były konsekwencje? N=80

Powody niezgłaszania nieprawidłowości oraz potencjalne zapewnienia w celu zwiększenia skłonności do zgłaszania naruszeń

Głównymi powodami dla, których nie zgłasza się nieprawidłowości jest obawa przed konsekwencjami dla zgłaszającego – stąd kluczowym elementem, który mógłby skłonić do zgłaszania naruszeń jest zapewnienie anonimowości zgłaszającemu i braku konsekwencji związanych ze zgłoszeniem.

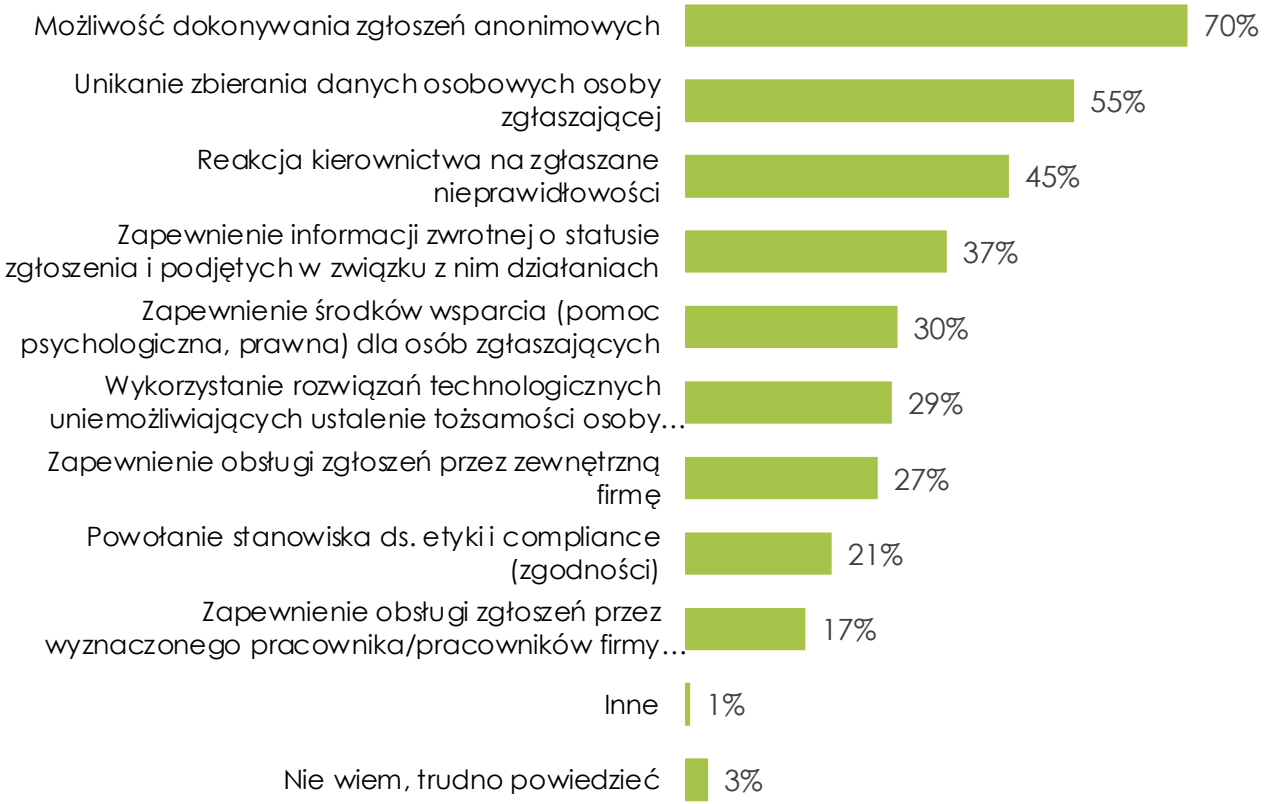
POWODY NIEZGŁASZANIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI

CO MOŻE ZACHĘCIĆ DO ZGŁASZANIA?

P10. Co wg Ciebie powoduje, że pracownicy nie zgłaszają pracodawcy nieprawidłowości w pracy? N=403, wszyscy respondenci
P11. Co musiałoby być zapewnione, aby pracownicy w Twojej firmie byli skłonni zgłaszać naruszenia (pracodawcy bądź zewnętrznej instytucji)? N=403, wszyscy respondenci

Potencjalne warunki spełniane przez system w celu zachęcenia pracowników do dokonywania zgłoszeń

Kluczowymi warunkami, które powinien spełniać system do zgłaszania nieprawidłowości w organizacji jest przede wszystkim możliwość dokonywania zgłoszeń anonimowych oraz unikanie zbierania danych osobowych.

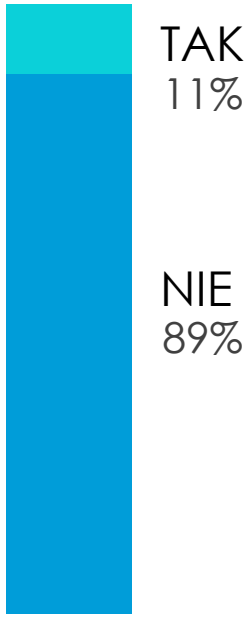


P11a. Jakie warunki według Pana/i powinien spełniać system zgłaszania nieprawidłowości w organizacji, aby zachęcić pracowników do dokonywania zgłoszeń? N=403, wszyscy respondenci

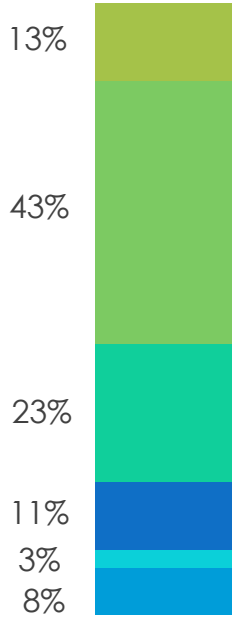
Znajomość unijnej dyrektywy o ochronie sygnalistów

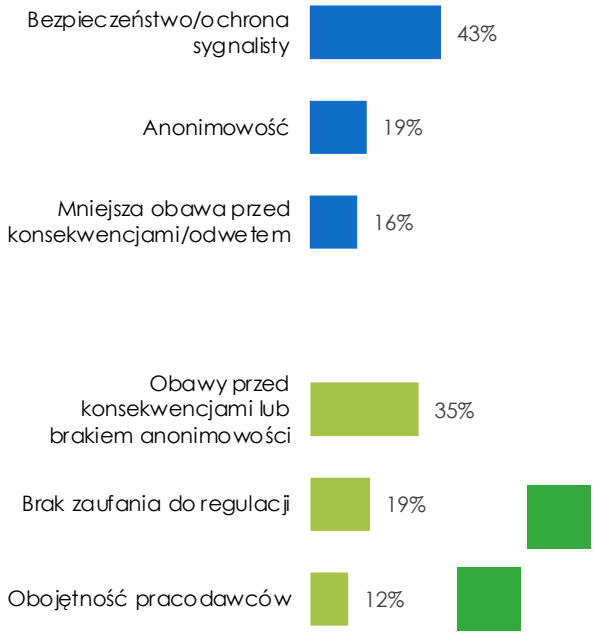
Większość badanych pracowników nie słyszała o dyrektywie o ochronie sygnalistów. Nieco ponad połowa osób, po zapoznaniu się z jej krótkim opisem deklaruje, że mogłaby ona zachęcić do zgłaszania nieprawidłowości.

CZY SŁYSZAŁEŚ O UNIJNEJ DYREKTYWIE?



CZY DYREKTYWA ZACHĘCI DO ZGŁASZANIA NIEPRAWIDŁOWOŚCI?

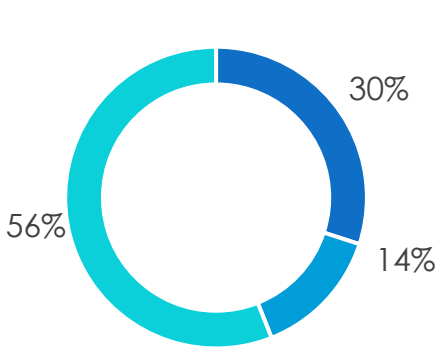




P12. Czy słyszałeś/aś o unijnej dyrektywie o ochronie sygnalistów – osób, które zgłaszają nieprawidłowości w miejscu pracy? N=403, wszyscy respondenci
P13. Czy według Ciebie wprowadzenia do polskiego systemu prawnego zaprezentowanej powyżej dyrektywy zachęci pracowników do zgłaszania nieprawidłowości w miejscu pracy?, N=403, wszyscy respondenci
P14a. Z jakiego powodu te regulacje zachęcą pracowników do zgłaszania nieprawidłowości? N=223
P14b. Z jakiego powodu te regulacje nie zachęcą pracowników do zgłaszania nieprawidłowości? N=57

Czy dyrektywa zachęci do zgłaszania nieprawidłowości?

Czynnikiem, który zachęci pracowników do zgłaszania nieprawidłowości jest przede wszystkim zapewnienie sygnaliście bezpieczeństwa oraz anonimowości. Osoby, które deklarują że dyrektywa nie zachęci pracowników do zgłaszania nieprawidłowości nie wierzą, że zapewni ona anonimowość i uchroni przed konsekwencjami.



- Niezdecydowani
- Nie zachęci do zgłaszania
- Zachęci do zgłaszania

DLACZEGO?

DLACZEGO?

P13. Czy według Ciebie wprowadzenia do polskiego systemu prawnego zaprezentowanej powyżej dyrektywy zachęci pracowników do zgłaszania nieprawidłowości w miejscu pracy?, N=403, wszyscy respondenci
P14a. Z jakiego powodu te regulacje zachęcą pracowników do zgłaszania nieprawidłowości? N=223
P14b. Z jakiego powodu te regulacje nie zachęcą pracowników do zgłaszania nieprawidłowości? N=57

O badaniu

*Badanie „**Ochrona sygnalistów w Polsce - świadomość pracowników i praktyki w firmach**” zostało przeprowadzone w kwietniu 2021 r. przez ARC Rynek i Opinia na zlecenie braf.tech. Badanie zostało przeprowadzone metodą CAWI na grupie 403 pracowników firm prywatnych zatrudniających ponad 50 pracowników i firm z sektora finansowego zatrudniających ponad 10 osób, potencjalnie objętych działaniem Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii (tzw. dyrektywa o ochronie sygnalistów).*

Zapraszamy do kontaktu

Rafał Barański

CEO

+48 694 141 549

rafal.baranski@braf.tech

Ewa Żak-Lisewska

Business Development Manager

+48 606 311 849

ewa.zak-lisewska@braf.tech