

Badanie dotyczące nieetycznych zachowań i nadużyć

ERNST & YOUNG
Quality In Everything We Do



Wprowadzenie

Wzrastające naciski ze strony akcjonariuszy i ustawodawców na stałe wprowadziły tematykę nadużyć oraz - w szerszym znaczeniu - kwestie etyki biznesowej do spraw, którymi zajmują się kierownictwa przedsiębiorstw.

Jakie efekty przynosi skoncentrowanie się na etyce w środowisku biznesowym?

Wszelkie formy nieetycznych zachowań, włącznie z nadużyciami, dotyczą ludzi, a zatem popełniane są przez wszystkich pracowników – nie tylko kierownictwo.

Wiele firm i organizacji przeprowadziło szerokie badania kierownictwa firm dotyczące ich doświadczeń w zakresie nieetycznych zachowań w spółkach, lecz niewiele wiadomo o postrzeganiu tego zagadnienia przez szeregowych pracowników.

Badanie Ernst & Young analizuje poglądy szeregowych pracowników na znaczenie przypisywane nadużyciom, wartości stojące za zasadami i regulacjami, promowanie właściwych zachowań przez kadrę zarządzającą oraz skalę nieetycznych zachowań, które pozostają niewykryte.

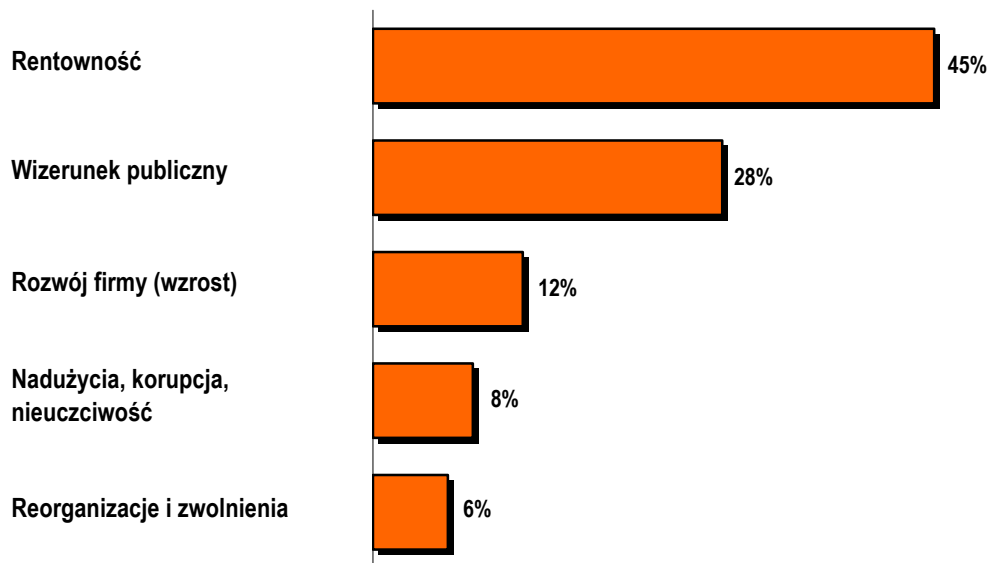
Niniejszy dokument przedstawia szczegółowe wyniki badań przeprowadzonych z udziałem 100 pracowników międzynarodowych koncernów zatrudnionych w Polsce.

Telefoniczne wywiady zostały przeprowadzone w lutym i marcu 2006 roku.

Dział Usług Dochodzeniowych Ernst & Young zlecił wykonanie badania opinii pracowników na temat nieetycznych zachowań i nadużyć* w ośmiu krajach europejskich, obejmujących pięć państw Europy Zachodniej (Holandia, Niemcy, Francja, Szwajcaria, Austria) oraz trzy kraje Europy Środkowej (Polska, Czechy, Węgry).

Wyniki badania w Polsce

Nieuczciwości, korupcja i nadużycia na tle innych problemów

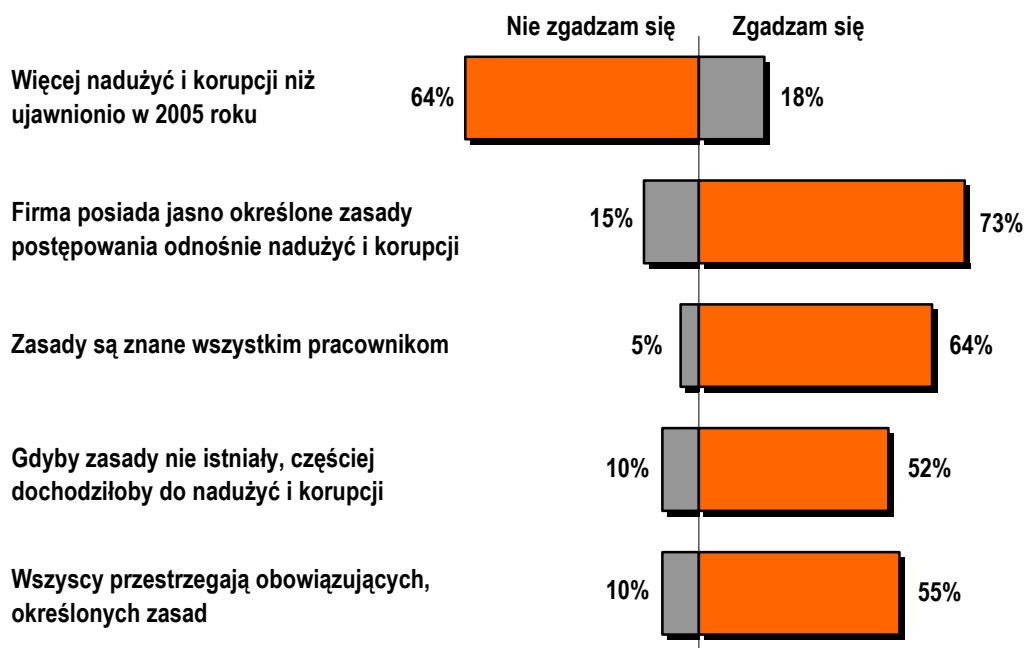


Nieetyczne zachowanie nie jest postrzegane wśród pracowników w Polsce jako kwestia istotna dla firmy (8% uznało ją za bardzo istotną). Zauważalne jest jednak, że polscy pracownicy przywiązują większą wagę do spraw nadużyć, korupcji i nieuczciwości niż ich koledzy z państw Europy Środkowej (6%) i Europy Zachodniej (2%).

Wizerunek publiczny firmy (w Europie Środkowej), rentowność, rozwój firmy oraz reorganizacje i zwolnienia (w Europie Zachodniej) są postrzegane przez pracowników jako daleko istotniejsze zagadnienia niż nieetyczne zachowanie, co sugeruje, iż respondenci w większym stopniu przejmują się kwestiami, które dotyczą bezpośrednio ich samych. Gdy oceniamy ryzyko potencjalnych nadużyć zarówno w samej firmie, jak i poza nią, czynniki takie jak: nadmierny nacisk na rentowność, wzrost i wizerunek znacząco zwiększają to ryzyko.

Wyższa liczba wskazań w Polsce dotycząca nadużyć, korupcji i nieuczciwości pokazuje, że tematyka nadużyć jest wśród polskich pracowników szerzej rozpowszechniona. Może to być skutkiem licznych publikacji w mediach, ujawniających i opisujących nieprawidłowości w przedsiębiorstwach oraz organizacjach publicznych.

Zasady dotyczących etyki, nadużyć i korupcji



Pomimo faktu, że stosunkowo niewielka liczba respondentów uważała nieetyczne zachowania za istotny problem w swoich firmach, zaskakująco wysoki procent osób objętych badaniem jest zdania, iż w rzeczywistości liczba nieetycznych zachowań w ich firmach była znacznie większa niż ujawniona w 2005 roku.

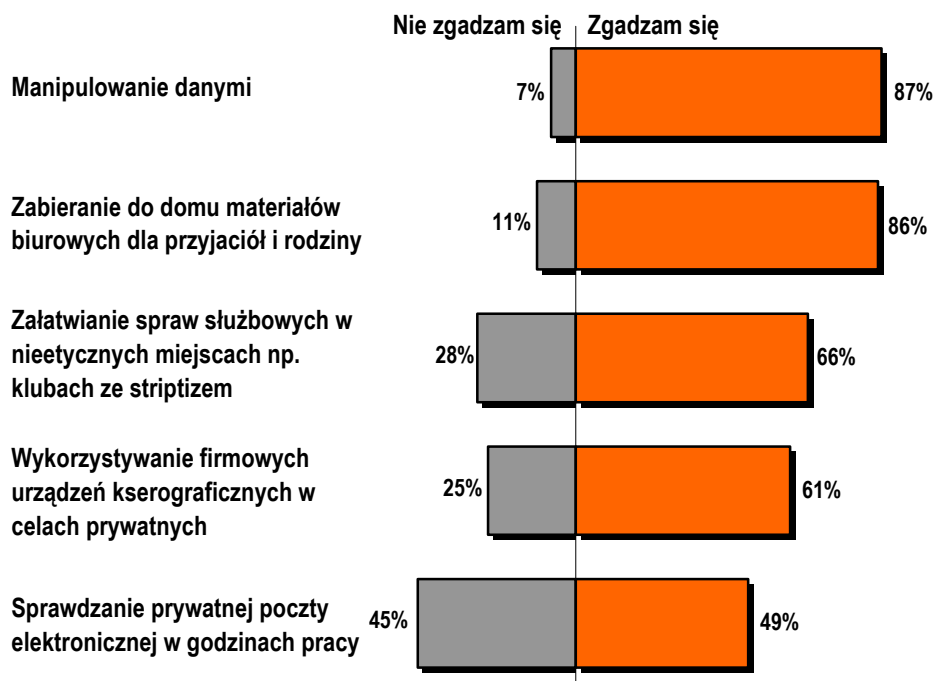
Zakładając, że powyższe opinie poparte są rzeczywistą wiedzą o istnieniu niewykrytych nieprawidłowości, można wnioskować, iż co piąty pracownik wie o nieetycznych przypadkach w swojej firmie i nie poinformował o nich swojego pracodawcy.

Ciekawą tendencję można zauważyć, jeżeli chodzi o istniejące w firmach zasady dotyczące nadużyć i korupcji. 73% respondentów twierdzi, że ich firmy posiadają jasne procedury dotyczące nadużyć, zdaniem 64% zasady te są znane pracownikom, a tylko 55% uważa, że wszyscy je przestrzegają.

Mniej optymistycznie wygląda kwestia postrzegania przez pracowników skuteczności obowiązujących zasad i procedur. Jedynie co druga osoba badana (52%) wierzy w ich skuteczność. W krajach Europy Zachodniej 4 na 10 badanych (38%) uważa, że gdyby nie było ustalonych zasad częściej dochodziłoby do nadużyć, w Europie Środkowej sądzi tak 48% pracowników.

Wnioskiem dla polskich menedżerów, wypływającym z zaprezentowanych powyżej wyników, powinna być konieczność wdrożenia jasnych zasad etycznych, promowanie tych zasad wśród pracowników i monitorowanie czy są one właściwie przestrzegane.

Działania postrzegane jako nieetyczne



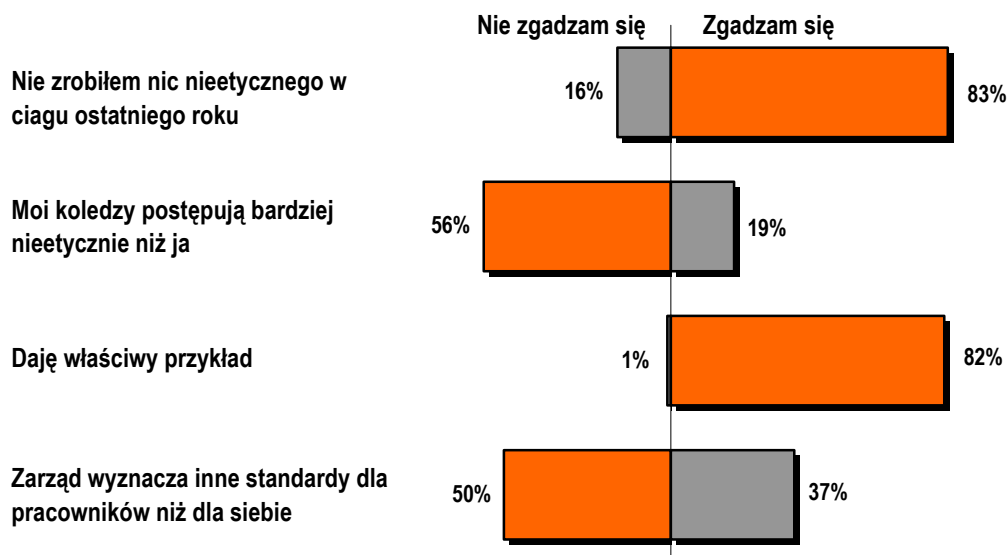
O ile Polacy wydają się dość jednoznaczni w ocenie, że nie powinno zabierać się firmowych materiałów biurowych (co ciekawe, w Europie Środkowej odsetek tych osób jest o 10 punktów procentowych mniejszy) i manipulować danymi księgowymi (aczkolwiek przekonanie 7% osób, że manipulacja danymi księgowymi stanowi zachowanie etyczne może budzić zdziwienie) i wyniki te są zgodne z odpowiedziami respondentów z Europy Zachodniej, to zastanawiać musi fakt uznania przez 28% respondentów w Polsce jako działań etycznych załatwiania spraw biznesowych w miejscach takich jak kluby ze striptizem (w Europie Zachodniej podobnie myślało 9% pracowników).

Tego typu działanie, jak załatwianie kwestii biznesowych w nieetycznych miejscach, jest jednoznacznie potępiane na Zachodzie i zabronione przez większość procedur dużych korporacji, m.in. względu na ryzyko korupcji oraz utraty wizerunku firmy.

Co do pozostałych działań postrzeganych jako nieetyczne, Polacy okazali się najbardziej restrykcyjni, jeżeli chodzi o wykorzystywanie firmowej kserokopiarki do celów prywatnych (61% pracowników postrzega to jako działanie nieetyczne, podczas gdy tylko 41% respondentów w krajach Europy Zachodniej oraz 49% badanych w krajach Europy Środkowej zgadza się z tym stwierdzeniem).

Sprawdzanie prywatnej poczty w godzinach pracy ma prawie tylu zwolenników (45%) ilu przeciwników (49%). W Europie Zachodniej przeważa opinia, że nie jest to działanie nieetyczne (49% zwolenników i 32% przeciwników). Podobnie sytuacja wygląda w Europie Środkowej (45% osób za i 34% przeciw).

Zachowania nieetyczne a inni pracownicy



Aż 16% respondentów w Polsce przyznało się do działań nieetycznych w ostatnim roku – prawie 2 razy więcej niż w Europie Zachodniej oraz znacząco więcej niż w Czechach i na Węgrzech. 19% respondentów uważa, że koledzy postępują bardziej nieetycznie niż sami respondenci (w porównaniu do 12% w Europie Zachodniej).

Badani pracownicy to prawdziwe wzorce moralne - 82% pytanym osób uważa, że daje innym właściwy przykład (co jest zbieżne z wynikami z Europy Zachodniej i Europy Środkowej).

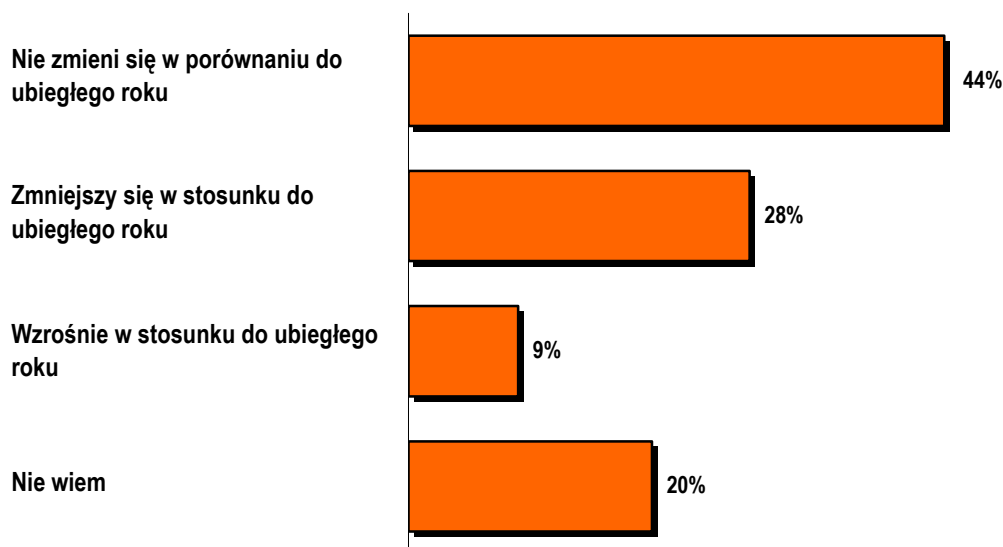
Największy problem wydaje się istnieć z podwójną moralnością kierownictwa firm. 37% respondentów uważa, że Zarząd sobie wyznacza inne standardy niż pracownikom (dla porównania, w Europie Zachodniej tylko 22% pracowników myśli w podobny sposób).

Postrzeganie zachowań zarządu przez pracowników wzmacnia lub neguje wszelkie standardy korporacyjne. Ponieważ większość pracowników podąża za przykładem swoich szefów, aby poprawić swe szanse na karierę w firmie, przykład dawany przez kierowników ma decydujące znaczenie dla kultury etycznej przedsiębiorstwa. Idąc dalej, zarząd może tylko wprowadzać takie zasady, których sam przestrzega.

Sytuacja, w której Zarząd ma inne standardy etyczne niż pracownicy w praktyce uniemożliwia skuteczne zarządzanie ryzykiem nadużyć. Jeśli firma chce efektywnie walczyć z nadużyciami, powinna wprowadzić zasady etyczne, a później rygorystycznie je egzekwować od wszystkich pracowników, włączając w to kierownictwo. W przypadku, gdy jest inaczej i nie ma przykładu z góry, powoduje to tylko zwiększenie skali nadużyć w firmie.

Przykłady spektakularnych skandali korporacyjnych z początku XXI wieku jednoznacznie pokazywały, że w tych firmach, kultura korporacyjna oparta była na chciwości i zachłanności, zły przykład szedł z samej góry.

Zachowania nieetyczne a przyszłość



9% respondentów w Polsce uważa, że liczba incydentów związanych z oszustwami w ich firmach wzrośnie. W Europie Zachodniej podobnie myślących pracowników jest trzykrotnie mniej.

Gdy połączymy ten wynik z poprzednimi informacjami dotyczącymi liczby osób, które postępują nieetycznie oraz osób posiadających wiedzę o nieujawnionych nadużyciach, otrzymujemy pokaźną grupę ludzi, którzy albo sami brali udział w nadużyciach albo wiedzą o nich, ale nic nie robią.

Wnioski

Restrykcyjne mechanizmy kontrolne w środowisku biznesowym są istotne, ale niewystarczające jako środek w aktywnym zapobieganiu nieetycznym zachowaniom.

Ludzie są kluczem do rozwiązania problemu zachowań nieetycznych w miejscu pracy – to oni postępują nieetycznie. Badanie wskazuje, iż zachowania promowane przez kadre zarządzającą służą pracownikom jako uzasadnienie nieetycznych zachowań i nieprzestrzeganie zasad. Pracownicy szukają również rozgrzeszenia dla swoich nieetycznych zachowań porównując się do innych pracowników, którzy ich zdaniem również postępują nieetycznie.

Chcąc maksymalnie ograniczyć zachowania nieetyczne konieczne jest podjęcie dwóch działań. Pierwsze, to jasny, zwięzły, właściwie przekazany i odpowiednio wzmocniony komunikat skierowany do pracowników informujący, jakie działania są nieetyczne i nie będą akceptowane w firmie. Z drugiej strony niezbędne jest przykładowe zachowanie kierownictwa – zgodne ze standardami obowiązującymi wszystkich pracowników, bez względu na zajmowane stanowisko w firmie.

Dopóki pracownicy nie będą czerpać prawidłowego przykładu ze swoich przełożonych, tak długo będą znajdować uzasadnienie dla nieetycznych zachowań.

Respondenci biorący udział w badaniu

We wszystkich krajach (z wyjątkiem Czech, gdzie przeprowadzono 82 wywiady), przeprowadzono 100 wywiadów telefonicznych z pracownikami międzynarodowych koncernów. Pracownicy, w trakcie przeprowadzania wywiadów przebywali w domu. Na potrzeby badania jako koncern międzynarodowy zdefiniowano firmę działającą w co najmniej trzech państwach, zatrudniającą przynajmniej tysiąc pracowników.

Jak czytać wykresy?

Respondenci mieli do wyboru następujące odpowiedzi: (1) zdecydowanie się nie zgadzam; (2) nie zgadzam się; (3) ani się zgadzam, ani nie zgadzam; (4) zgadzam się; (5) zdecydowanie się zgadzam. Kategorie (1) i (2) oraz (3) i (4) prezentowane łącznie.

Wykresy nie przedstawiają wyników dla niezdecydowanych odpowiedzi lub braku odpowiedzi. Dlatego suma poszczególnych wyników nie wynosi sto procent.

Na Państwa pytania odpowie:

Mariusz Witalis

Doświadczony Menedżer

mariusz.witalis@pl.ey.com

Telefon +48 22 557 7950

Tel. kom. +48 508 018 345

Fax +48 22 557 7001

* nadużycia rozumiane jako działania na szkodę pracodawcy, które naruszają obowiązki pracownika wobec pracodawcy

ERNST & YOUNG

www.ey.com/pl

© 2006 Ernst & Young
Wszystkie prawa zastrzeżone.
Ernst & Young jest zarejestrowanym
znakiem towarowym.

