

TYRIMO APIE DARBUOTOJŲ POŽIŪRĮ Į KORUPCIJĄ BEI KORUPCIJOS PREVENCIJĄ ANALIZĖ

Korupcijos socialinis fenomenas egzistuoja nuo senovės, kaip viena labiausiai paplitusių ir itin kenksmingų valstybės tarnybai elgesio formų. Korupcija primena pusiau mistinį fenomeną: visi apie ją kalba, tačiau niekas tiksliai negali įvardyti, kas tai yra (Štatenė, 2005, p. 113). Kaip teigia vienas iš nevyriausybinių organizacijos „Transparency International“ įkūrėjų J. Pope, galimybės ir asmens polinkio tenkinti savo asmeninius interesus buvimas parengia prielaidas korupcijai atsirasti, nesvarbu, ar tai būtų sportas, mokslas, labdara, ar kita veikla.

Šiaulių miesto koncertinė įstaiga „Saulė“ (toliau – Įstaiga), įgyvendindama Įstaigos korupcijos prevencijos 2023–2026 m. programos įgyvendinimo priemonių plano 4 tikslą – „Didinti Koncertinės įstaigos darbuotojų nepakantumą korupcijai ir kitiems pažeidimams, skatinti darbuotojus įsitraukti į antikorupcinę, skaidrumą didinančią veiklą“, nuo 2024 m. balandžio 19 d. iki gegužės 10 d. (imtinai) atliko anoniminės apklausos tyrimą. Tyrimo tikslas – nustatyti Įstaigos darbuotojų požiūrį į korupciją ir jos prevenciją.

1. TYRIMO METODIKA

TYRIMO ETAPAI	Tyrimo procesas susideda iš septynių etapų: <ul style="list-style-type: none"> • tyrimo tikslo apibrėžimas; • tyrimo imties parinkimas; • duomenų surinkimo metodo parinkimas; • tyrimo klausimyno suformavimas ir pagrindimas; • duomenų rinkimo procesas; • duomenų apdorojimas; • tyrimo rezultatų analizė ir išvadų pateikimas.
DUOMENŲ SURINKIMO METODO PARINKIMAS	Vienas iš tyrimo proceso žingsnių yra duomenų surinkimo metodo parinkimas. Bet ką, kas padeda gauti norimus ir reikiamus duomenis, galima įvardyti kaip tyrimo priemonę. Tai gali būti planai, klausimynai, įvairios stebėjimo formos ir kt. Buvo nuspręsta naudoti tik kiekybinį metodą, kadangi tai – patogiausias būdas surinkti darbuotojų atsakymus, neįpareigojant jų prie konkrečios vietos ir laiko. Kaip tyrimo instrumentas buvo pasirinktas anoniminis anketavimas.
TYRIMO IMTIES SUDARYMAS	Siekiant išnagrinėti Įstaigos darbuotojų požiūrį į korupciją ir korupcijos prevenciją, buvo įtraukti visi administracijos bei kultūros ir meno darbuotojai. Anketos buvo išsiųstos visiems 88 respondentams.
KIEKYBINIO TYRIMO METU NAUDOTO INSTRUMENTO PARENGIMAS IR PAGRINDIMAS (<i>Tyrimo anketos klausimyno struktūra</i>)	Tyrimui parengtą anketą galima suskirstyti į šias pagrindines dalis: išanginę, demografinę respondentų charakteristiką ir respondentų nuomonę apie tiriamą reiškinį. Anketos pradžioje pateikiamas įvadinis žodis, kuriame nurodoma, kas atlieka tyrimą, paaiškinami tyrimo tikslai.

	<p>Analizuojant respondentų požiūrį į korupciją ir jos prevenciją, naudotas duomenų rinkimo instrumentas – anketa, kurią sudaro 20 klausimų. Anketoje suformuluoti kelių tipų klausimai:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) uždaro tipo klausimai, kuriuose pateikiami galimi atsakymų variantai; 2) atviri ir uždari klausimai, kuriuose respondentams paliekama galimybė pareikšti savo nuomonę, neradus tinkamo atsakymo tarp pateiktųjų; 3) atviri klausimai, kuriuose respondentai gali išreikšti savo nuomonę ir ją argumentuoti. <p>Klausimynas suskirstytas į du atskirus klausimų blokus:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Respondentai, atsakę į pirmąjį anketos klausimų bloką, leido identifikuoti respondentų požiūrį į korupciją ir jos prevenciją, t. y., išsiaiškinti darbuotojų suvokimą apie korupcijos sampratą. 2. Respondentai, atsakę į antrąjį anketos klausimų bloką, padėjo išsiaiškinti respondentų informavimą, domėjimąsi Įstaigoje esančia antikorupecine sistema.
<p>DUOMENŲ RINKIMO PROCESAS</p>	<p><i>Tyrimo organizavimas.</i> Tyrimas apie Įstaigos darbuotojų požiūrį į korupciją ir jos prevenciją buvo atliekamas nuo 2024 m. balandžio 19 d. iki gegužės 10 d. (imtinai).</p> <p>Anketinės apklausos metu buvo apklausiami Įstaigos administracijos bei kultūros ir meno darbuotojai. Apklausos metu respondentai gavo anoniminės anketos internetinę nuorodą (elektroninę versiją) į savo elektroninius paštus. Toks būdas buvo patogiausias tiek tyrėjui surenkant, tiek respondentui pateikiant duomenis. Kadangi respondentai yra užimti žmonės, elektroninė anketos versija leido atsakyti į klausimus jiems patogiu laiku.</p> <p>Prieš pateikiant anketą respondentams, atlikta bandomoji apklausa (anketa buvo pateikta 2 asmenims), kurios tikslas – išsiaiškinti, ar iš pateiktų klausimų galima surinkti pakankamai informacijos, o respondentams – suvokti klausimų esmę ir, ar jie atitinka sudėtingumo lygį. Po bandomosios anketinės apklausos anketa nebuvo koreguojama.</p> <p><i>Tyrimo etika.</i> Atliekant tyrimą buvo laikomasi šių etikos principų: pagarbos asmens orumui principo (respondentai buvo informuoti apie tyrimo tikslus ir turėjo teisę savarankiškai apsispręsti dėl dalyvavimo tyrime); geranoriškumo principo (respondentams buvo</p>

	paašškinta tyrimo svarba, siekiant juos motyvuoti dėl dalyvavimo tyrime); teisingumo principo (atliekant anketinę apklausą buvo siekiama užtikrinti tiriamųjų anonimiškumą ir konfidencialumą dėl tyrimo metu pateikiamos informacijos).
--	--

2. DARBUOTOJŲ POŽIŪRIO APIE KORUPCIJĄ IR KORUPCIJOS PREVENCIJĄ ANALIZĖ, REMIANTIS ANKETINĖS APKLAUSOS REZUTATAIS

2.1. Respondentų demografiniai rodikliai

Anketinės apklausos nuoroda buvo išsiųsta visiems Įstaigos darbuotojams, t. y., 88 darbuotojams, dirbantiems apklausos metu (iki 2024 m. gegužės 10 d.). Kaip matyti iš pateiktos lentelės (žr. 1 lent.), Įstaigos darbuotojai nebuvo aktyvūs šiame tyrime – iš administracijos darbuotojų dalyvavo tik 42,9 proc. darbuotojų, o iš kultūros ir meno darbuotojų – 29,9 proc., nors pasirinktas tyrimo metodas (anketinė apklausa) buvo patogus būdas prisidėti kuriant antikorpupcinę aplinką Įstaigoje.

1 lentelė

Respondentų demografiniai rodikliai

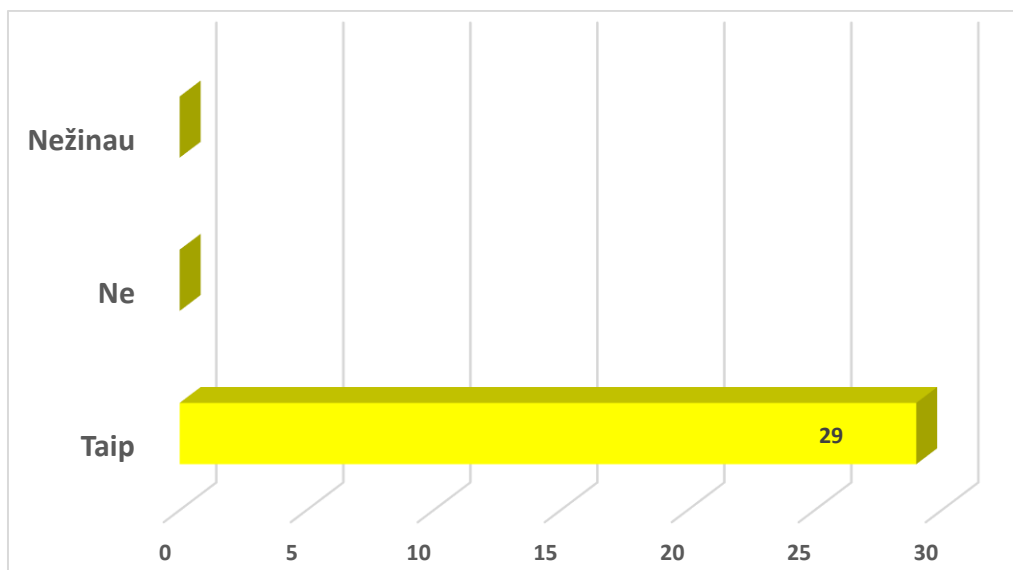
POŽYMIS	KATEGORIJS	RESPONDENTŲ SKAIČIUS	RESPONDENTŲ SKAIČIUS PROCENTAIS	DALYVAUJANČIŲ RESPONDENTŲ SKAIČIUS PROCENTAIS VISOS ĮSTAIGOS DARBUOTOJŲ ATŽVILGIU
<i>Stažas</i>	iki 2 m.	10	34,5%	
	2–5 m.	1	3,4%	
	5–10 m.	5	17,2%	
	Daugiau nei 10 m.	13	44,8%	
<i>Statusas</i>	Administracijos darbuotojai	9	31,0%	
	Kultūros ir meno darbuotojai	20	69,0%	
<i>Iš viso Įstaigoje</i>	Administracijos darbuotojai	21		42,9%
	Kultūros ir meno darbuotojai	67		29,9%

Žvelgiant į 1 lentelę galima matyti, kad iš dalyvaujančiųjų aktyviausi buvo tie darbuotojai, kurie turėjo darbo stažą Įstaigoje iki 2 metų ir dirbantys daugiau nei 10 metų. Atliekant šį tyrimą Kultūros ir meno darbuotojai buvo aktyvesni nei administracijos darbuotojai. Nors iš apklaustųjų didžioji dalis turėjo daugiau nei 10 metų darbo stažą, tačiau nuo jų neatsiliko ir nauji darbuotojai, kurie Įstaigoje dirba iki 2 metų iki apklausos atlikimo momento.

Šie demografiniai rodikliai padės išanalizuoti respondentų atsakymus į pateiktus klausimus remiantis jų statusu ir darbo stažu.

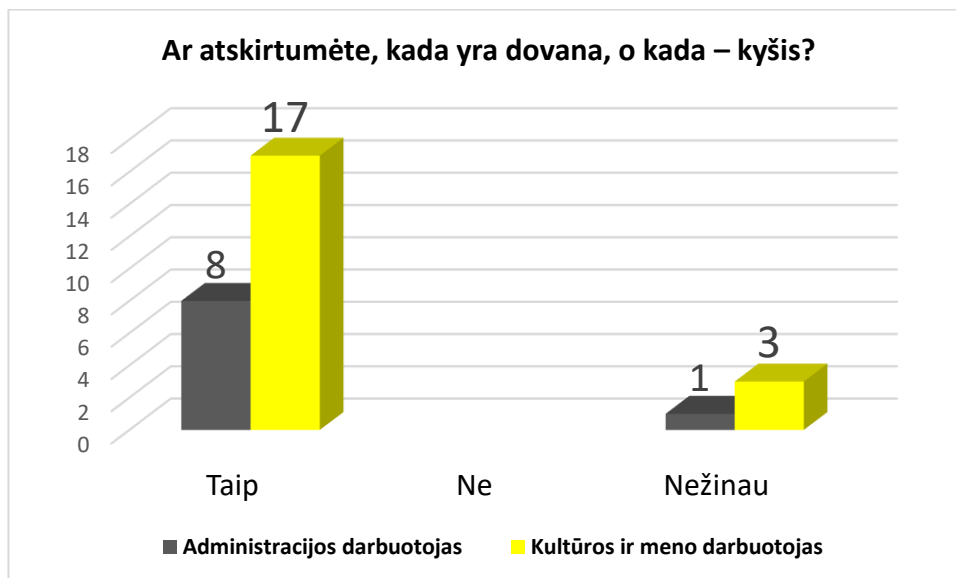
2.2. Respondentų požiūris į korupciją ir jos prevenciją

Į klausimą „Ar Jūs žinote, kas yra korupcija?“ visi respondentai atsakė teigiamai ir jokios įtakos neturėjo tai, ar respondentai yra administracijos, ar kultūros ir meno darbuotojai (žr. 1 pav.).



1 pav. Respondentų suvokimas apie korupciją

Klausimu „Ar atskirtumėte, kada yra dovana, o kada – kyšis?“ buvo siekiama sužinoti, ar respondentai suvokia skirtumą tarp dovanos ir kyšio. Kadangi dovana – tai, už ką nesitikima nieko mainais, davimas laisva valia, be jokių intencijų už šią dovaną kažkam kažką padaryti ar atsilyginti, o kyšio pagrindinis bruožas yra bet kokios naudos priėmimas ar teikimas už veikimą (ar neveikimą) vykdant įgaliojimus.



2 pav. Respondentų nuomonė apie tai, kas yra dovana ir kyšis

Tiek administracijos, tiek kultūros ir meno darbuotojai atsakė teigiamai į minėtą klausimą (žr. 2 pav.). Tačiau pasitaikė tokių respondentų, kurie negalėjo atskirti dovanos nuo kyšio. Tai galėjo lemti įvairūs veiksniai – yra keletas mitų apie dovanas ir kyšius ir juos yra pateikęs Lietuvos Respublikos Specialiųjų tyrimų tarnybos (toliau – STT) atstovas, pvz.:

1. Pirmas mitas – „kyšis – tik pinigai, visa kita – dovanos arba padėkos“.
2. Antras mitas – „kyšis yra tik tuomet, jei jį duodi ar priimi prieš veiksmus ar sprendimus, o jei po – tai dovana“.
3. Trečias mitas – „jei pas mane rado kyšį, bet aš nesitariau, kad jį atneštų, tuomet esu nekaltas“.
4. Ketvirtas mitas – „už kyšį atsakomybė taikoma tik atlikus konkrečius veiksmus“.

Dauguma asmenų dar suabejoja, kas iš tikro yra dovana, o kas kyšis. Todėl sekančiu klausimu „Jeigu į klausimą atsakėte „Taip“ – paaiškinkite, kaip atskirtumėte“ buvo siekiama išsiaiškinti, ar tie respondentai, kurie atsakė teigiamai į klausimą apie dovanų ir kyšio skirtumą, iš tikro tai atskiria.

Respondentų atsakymus galima matyti 2 lentelėje. Iš esmės, dauguma respondentų gali atskirti kas yra kyšis, o kas – dovana.

2 lentelė

Respondentų teiginiai apie tai, kas yra kyšis ir kas yra dovana

<i>Dovana - draugiškas gestas, kažko nebrangaus įteikimas, nesitikint nieko mainais. Kyšis - didesnės vertės piniginė ar daiktinė dovanos išraiška, tikintis mainais kažko palankaus sau</i>
<i>Kai įteikiama dovana (ne pinigai) esant progai – gimtadieniui, jubiliejui ir pan. o ne šiaip</i>
<i>Poveikis kitam žmogui siekiant sau naudos</i>
<i>Tai akivaizdu</i>
<i>Dovanos pagrindinis bruožas yra neatlygintinumas. O kyšio pagrindinis bruožas yra tyčinis, bet kokios naudos priėmimas ar teikimas už veikimą (ar neveikimą) vykdant įgaliojimus</i>
<i>Dovana yra padėka už padarytą darbą</i>
<i>Dovaną darbuotojai/įstaiga gali gauti siekiant palaikyti tradicijas arba gali gauti asmenines dovanas, bet tik asmeninio laiko metu (jeigu asmeniniame gyvenime asmenys turi artimą ryšį). Jeigu gauta dovana nesusijusi su paminėtais tikslais ir aplinkybėmis - tuomet tai bus kyšis</i>
<i>Dovanos dovanojamos neatlygintinai ir be jokių intencijų įgyti nuolankumą iš tam tikrų asmenų</i>
<i>Kyšis yra duodamas už teisėtą ar neteisėtą veikimą, o dovana pagal tarptautinį protokolą ar tradicijas</i>
<i>Pagal dovaną teikiančio asmenybę, teikimo momentą ir dovanos pobūdį</i>
<i>Sunku paaiškinti, bet atskirčiau</i>
<i>Kyšis - tai lyg ir paslaugos prašymas. Dovana teikiama draugui</i>
<i>Kai dovanojama be jokios priežasties, tai yra dovana. Bet kai už ją norima kažkokios naudos, tai jau yra kyšis</i>
<i>Dovana bus įteikta visiems matant, tas kuris dovanoja neprašo padaryti jam kokia nors paslauga ir t.t.</i>
<i>Dovana gali būti simbolinė, nedidelės vertės: gėlės, saldainiai, tušinukai ir pan., o kyšis – didesnės ar mažesnės pinigų sumos, duodamos mainais už kažką</i>
<i>Kai dovana įteikiama norint įtakoti priimti kažkokį tai spendimą susijusį su darbo santykiais, tuomet manyčiau jog bandoma palenkti į savo pusę</i>
<i>Intuicija</i>
<i>Dovana irgi savotiškas kyšis, dovanoti galima gėles ir ačiū</i>
<i>Už kyšį kažko norima, už dovaną- ne</i>
<i>Kai už kokią nors paslaugą norima atsiskaityti</i>
<i>Pirmiausia turi pats sau atsakyti į svarbiausią klausimą – už ką gaunama ar teikiame „dovana“. Jei kažko yra tikimasi ir „dovana“ teikiama už atliktus, atliekamus ar dar tik būsimus veiksmus – tai jau ne dovana, bet neteisėtas atlygis</i>

Kad nekiltų problemų surašant administracinio ir (ar) baudžiamojo nusižengimo protokolą, valstybės tarnautojai privalo laikytis galiojančių antikorupcinių teisės aktų reikalavimų ir neperžengti ribos tarp dovanos ir kyšio

Kyšis duodamas prieš, o dovana - po

Dovana yra tada kai dovanojami daiktai reprezentuoją įstaigą (rašikliai ir kitą su simbolika)

Lietuvos Respublikos baudžiamojo kodekso XXXIII skyrius reglamentuoja nusikaltimus ir baudžiamuosius nusižengimus valstybės tarnybai ir viešiesiems interesams. Šio skyriaus 230 straipsnio 4 dalyje įtvirtinta, kad šiame skyriuje nurodytas kyšis yra bet kokios turtinės ar kitokios asmeninės naudos sau ar kitam asmeniui (materialios ar nematerialios, turinčios ekonominę vertę rinkoje ar tokios vertės neturinčios) forma išreikštas neteisėtas ar nepagrįstas atlygis už pageidaujama valstybės tarnautojo ar jam prilyginto asmens teisėtą ar neteisėtą veikimą arba neveikimą vykdant įgaliojimus.

Remiantis Šiaulių miesto koncertinės įstaigos „Saulė“ vadovo 2023-10-23 įsakymu Nr. VĮ-65-(1.2.) patvirtintomis Antikorupcinio elgesio taisyklėmis (toliau – Taisyklės), darbuotojas gali gauti dovaną pagal tradicijas, kurios įprastai yra susijusios su jo darbo pareigomis, taip pat reprezentacijai skirtą dovaną (valstybės, įmonės ar kitokią simboliką, knygų, kalendorių, informacinių leidinių ir pan.), jei tokios dovanos vertė neviršija 150 Eur. Jeigu dovanos vertė yra didesnė nei 150 Eur, dėl jos priimamas vienas iš Taisyklių 34 punkte nurodytų sprendimų.

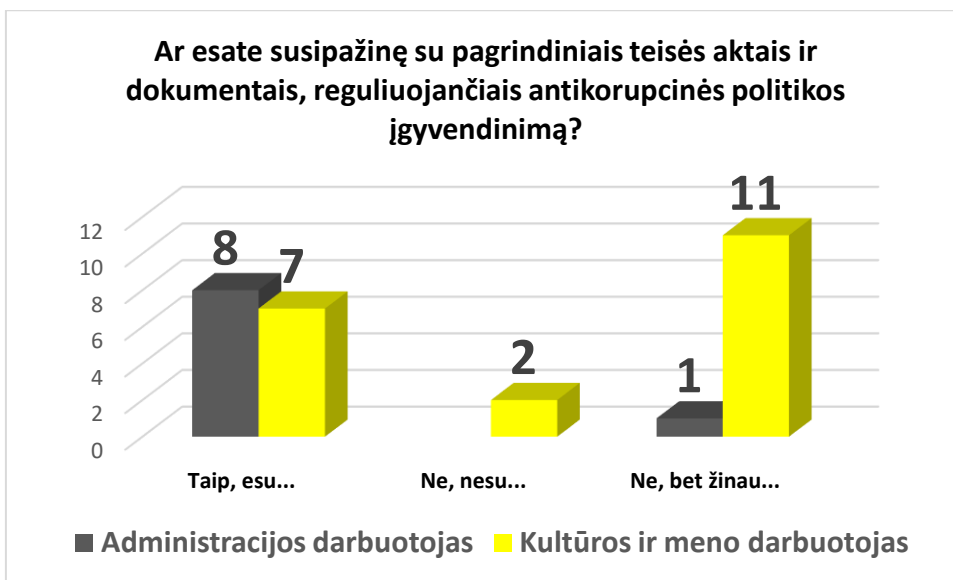
Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija (toliau – EBPO) savo rekomendacijose nurodė keturis pagrindinius principus, kuriais turėtų vadovautis asmenys, sprenddami, ar gali priimti dovaną:

- *Nuoširdumas.* Ar dovana tikrai dovanojama iš dėkingumo dėl to, kad atlikau savo, kaip viešojo sektoriaus atstovo, funkcijas ir ne dėl to, kad prašiau ar skatinau dovanoti?
- *Nepriklausomumas.* Jei priimsiu šią dovaną, ar racionaliam (angl. *reasonable*) žmogui galėtų kilti abejonių dėl mano nepriklausomumo ateityje dirbant darbą, ypač, jei dovanojęs dovaną asmuo susijęs su sprendimu, kurį aš galiu priimti?
- *Laisvumas.* Jei priimsiu šią dovaną, ar būsiu laisvas(-a) nuo bet kokių įsipareigojimų kaip nors už tai atsilyginti dovaną įteikusiam asmeniui ar jo (jos) šeimai, draugams, ar bendradarbiams?
- *Skaidrumas.* Ar aš pasirengęs skaidriai deklaruoti šią dovaną ir jos šaltinį savo institucijai ir jos klientams, savo bendradarbiams, žiniasklaidai ir visuomenei?

Jei atsakymas į bent vieną išvardytą klausimą būtų neigiamas, dovanos privalu atsisakyti.

Esmė tokia: kyšis yra duodamas už teisėtą ar neteisėtą veikimą, o dovana – pagal tarptautinį protokolą ar tradicijas.

Klausimu „*Ar esate susipažinę su pagrindiniais teisės aktais ir dokumentais, reguliuojančiais antikorupcinės politikos įgyvendinimą?*“ siekiama išsiaiškinti, kiek Įstaigos darbuotojų savarankiškai domisi korupcijos prevencijos tematika.

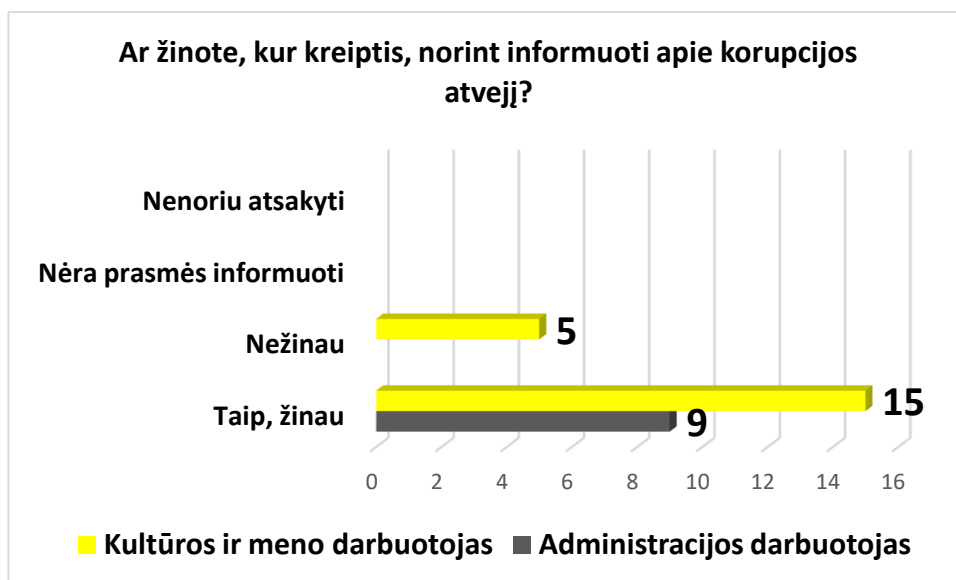


3 pav. Respondentų atsakymai apie teisės aktų, kurie reguliuoja antikorupcijos politikos įgyvendinimą, žinojimą

Kaip matoma iš 3 pav., net 51,7 proc. apklaustųjų yra susipažinę su pagrindiniais teisės aktais ir dokumentais, reguliuojančiais antikorupcinės politikos įgyvendinimą. Pasitaikė ir tokių, kurie nėra susipažinę, tačiau žino, kad tokie teisės aktai egzistuoja. Svarbu pažymėti, kad respondentų žinojimas, kad tokie teisės aktai yra, rodo vienokį ar kitokį asmenų susidomėjimą korupcijos prevencijos tematika ir įrodo, kad šie respondentai nėra abejingi korupcijos prevencijai.

Respondentų statusas neturėjo jokios įtakos klausimui.

Klausimu „Ar žinote, kur kreiptis, norint informuoti apie korupcijos atvejį?“ buvo siekiama sužinoti, kiek apklaustųjų žino, kur kreiptis esant korupcijos atvejui.

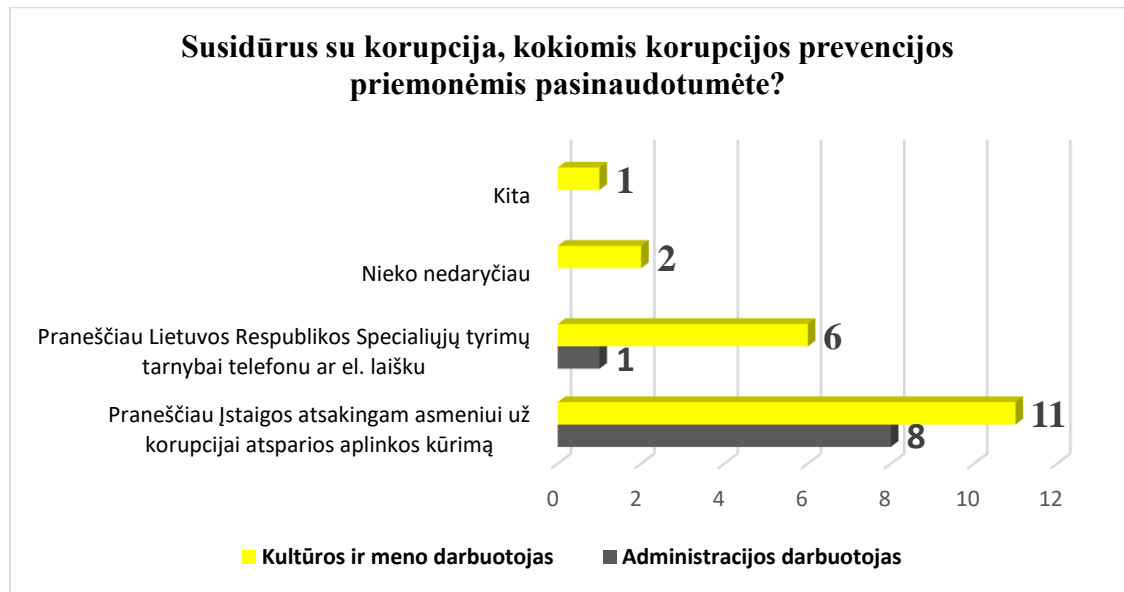


4 pav. Respondentų atsakymai apie žinojimą, kur kreiptis norint informuoti apie korupciją

Net 82,8 proc. apklaustųjų žino, kur kreiptis pasitaikius korupcijos atvejui. Taip pat džiugina, kad nei vienas respondentas nesirinko atsakymo „nėra prasmės informuoti“, nes tai dar kartą parodo, jog respondentai nėra abejingi antikorupcijai.

Kaip matoma iš 4 pav., pasitaikė tokių kultūros ir meno darbuotojų, kurie nežinotų, kur kreiptis. Tai – ženklas, kad reikia daugiau antikorupcinio švietimo Įstaigos darbuotojams.

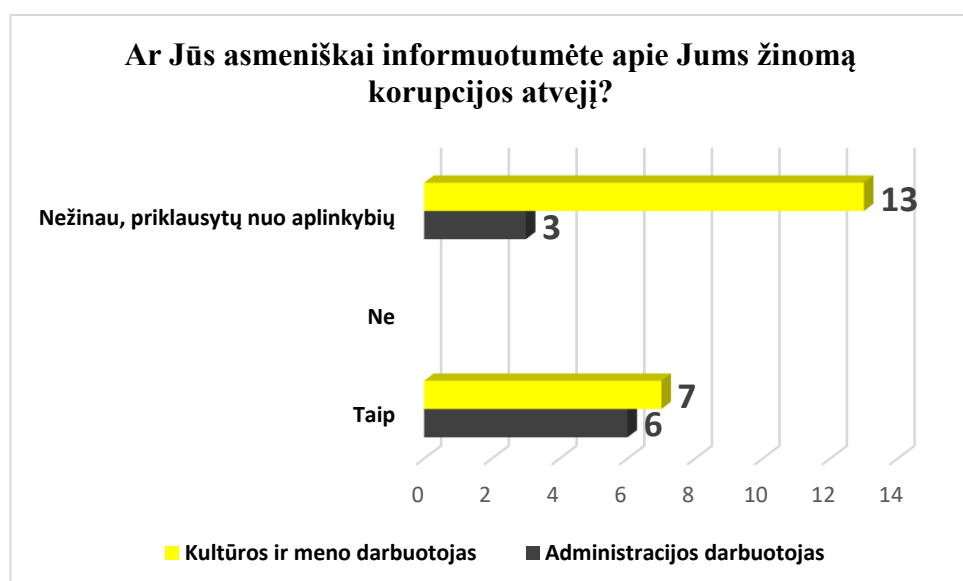
Klausimu „Kokiomis korupcijos prevencijos priemonėmis pasinaudotumėte?“ buvo siekiama išsiaiškinti respondentų nuostatas apie informavimą susidūrus su korupcija.



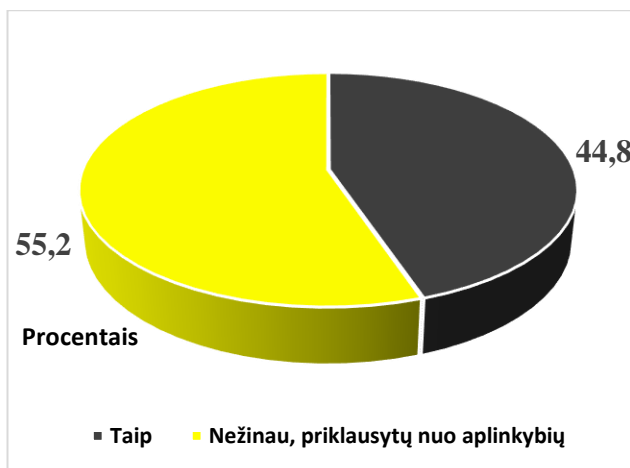
5 pav. Respondentų atsakymai apie korupcijos atvejų pranešimą atsakingoms institucijoms

Respondentų atsakymai šiuo klausimu (žr. 5 pav.) pasiskirstė taip: didžioji dalis respondentų t. y., 65,5 proc. apklaustųjų pirmiausiai apie korupciją praneštų Įstaigos atsakingam asmeniui už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą. 24,1 proc. apklaustųjų susidūrus su korupcija praneštų Lietuvos Respublikos Specialiųjų tyrimų tarnybai. Žinoma, pasitaikė ir tokių respondentų, kurie nieko nedarytų, tai – signalas Įstaigai skleisti daugiau informacijos apie korupcijos žalą. Šis klausimas buvo tarsi hipotetinis – „kas, jeigu...“. Tačiau tai yra svarbus rodiklis, kuris parodo, ar esant tokiai situacijai respondentai žinotų, kam reikia pranešti ir pan.

Siekiant išsiaiškinti, ar patys respondentai informuotų apie korupcijos atvejį, buvo užduotas klausimas „Ar Jūs asmeniškai informuotumėte apie Jums žinomą korupcijos atvejį?“.



6 pav. Respondentų atsakymai apie pranešimą dėl korupcijos atvejų

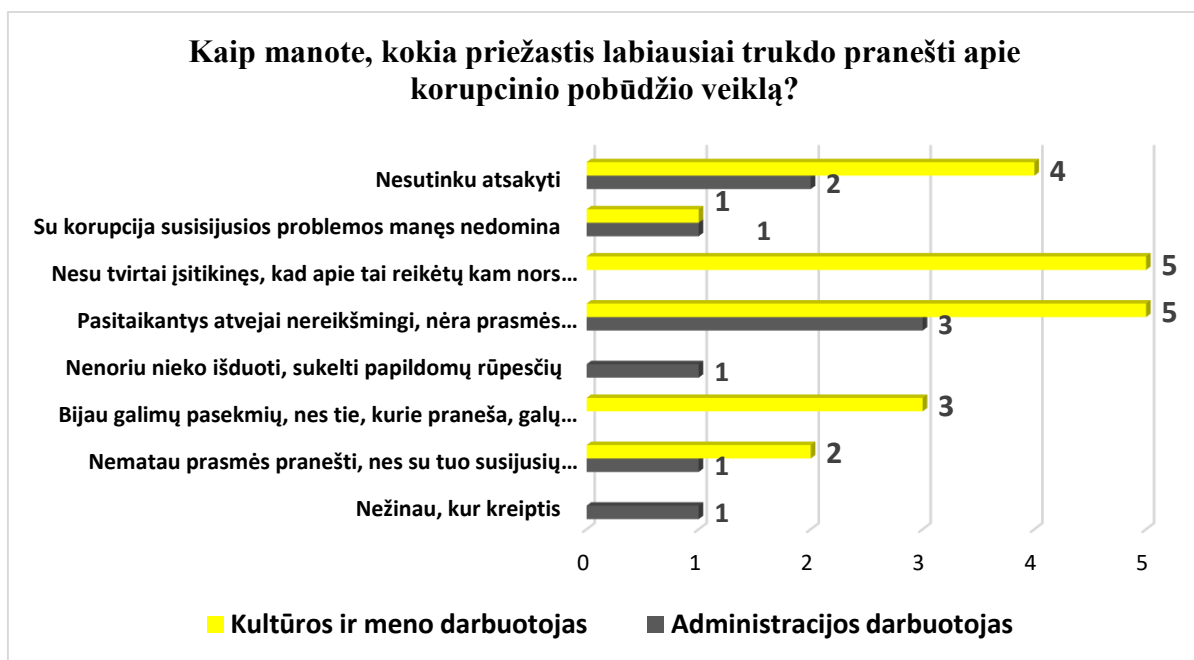


7 pav. Respondentų atsakymai apie pranešimą dėl korupcijos atvejų (proc.)

6 ir 7 paveiksluose galima matyti, kaip pasiskirstė respondentų atsakymai į užduotą klausimą. Nebuvo nei vieno respondento, kurio atsakymas būtų neigiamas, t. y., išvis nepraneštų apie korupcijos atvejus. Kultūros ir meno darbuotojai labiau linkę atsižvelgti į aplinkybes prieš pranešdami apie korupcijos atvejį, o dauguma administracijos darbuotojų visada praneštų.

7 paveiksle galima matyti, kad daugiau nei 55 proc. apklaustųjų nežino, ar iš tikrųjų praneštų apie korupcijos atsiradimą – priklausytų nuo aplinkybių. Tai vėl parodo, kad darbuotojai nėra pakankamai informuoti apie korupcijos žalą ne tik Įstaigoje, bet ir už Įstaigos ribų.

Į klausimą „Kaip manote, kokia priežastis labiausiai trukdo pranešti apie korupcinio pobūdžio veiklą?“ buvo pasirinkti įvairūs atsakymai (žr. 8 pav.). Daugiausiai, t. y., 27,6 proc. apklaustųjų pasirinko atsakymą „Pasitaikantys atvejai nereikšmingi, nėra prasmės pranešti“. Antroje vietoje yra atsakymas „Nesutinku atsakyti“, šį atsakymą pasirinko 20,7 proc. apklaustųjų.



8 pav. Respondentų atsakymai apie priežastis, kurios trukdo pranešti apie korupcinio pobūdžio veiklą

Respondentų pasiskirstymas tarp visų atsakymų variantų parodo, jog asmenys turi įvairių priežasčių nepranešti apie korupcinio pobūdžio veiklą. Nėra aišku, kurie atsakymai atspindėtų

respondentų poziciją, kadangi klausimas buvo nesusijęs su asmenine patirtimi. Galbūt todėl respondentai drąsiai išreiškė nuomonę apie priežastis.

Sekančiu klausimu „Kokios priežastys gali daryti įtaką korupcijos atsiradimui?“ buvo siekiama netiesiogiai išsiaiškinti respondentų suvokimą apie korupcijos ir jos atsiradimo priežastis. Todėl respondentams nebuvo pateikiami atsakymai į klausimą, tai – atviro tipo klausimas.

3 lentelė

Respondentų išvardytos priežastys

<i>Darbuotojų nekompetencija, nesąžiningumas</i>
<i>Negaliu atsakyti/nežinau</i>
<i>Godumas ir tamsumas/neteisybė/melas</i>
<i>Priežasčių gali būti įvairių</i>
<i>Mažos pajamos, maža kontrolė, noras apeiti įstatymus, kad greičiau gauti norimą rezultatą /dažniausiai per mažai įvertinamas darbas finansine prasme</i>
<i>Pats lengviausias ir greičiausias kelias žmogui, kaip pasiekti savo tikslą, tai pasinaudoti kito žmogaus turima įtaka tam tikroje srityje.</i>
<i>Noras neteisėtai pagerinti finansinę padėtį, praturtėti arba pačiam arba šeimos nariams</i>
<i>Neskaidrumas įstaigoje, darbuotojų nesąžiningumas, piktnaudžiavimas tarnybine padėtimi.</i>
<i>Prieinamumas prie didelių finansų. Asmenys, dirbantys aukštuose poste.</i>
<i>Visos galimos priežastys yra aprašytos įstaigos Korupcijos prevencijos dokumentuose https://www.saule.lt/korupcijos-prevencija/</i>
<i>Smarkiai išaugęs nusikalstamumas visuomenėje, ypač sunkių nusikaltimų paplitimas.</i>
<i>Viešų ir privačių interesų nepaisymas.</i>

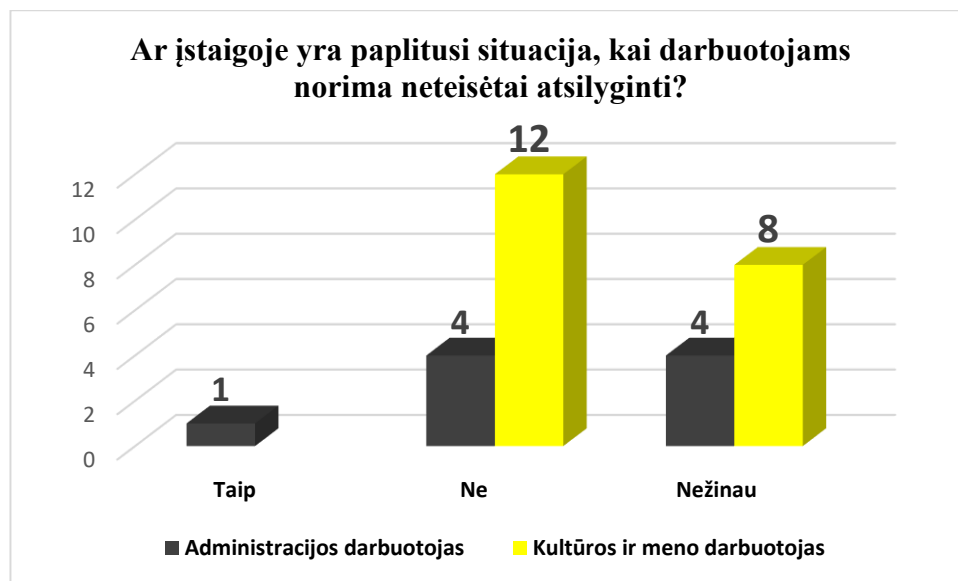
Galima atsakymus suskirstyti į 4 kategorijas. Pirmai kategorijai priklauso tie darbuotojai, kurie negalėjo įvardyti priežasčių, nes tiesiog nežino, dėl ko gali atsirasti korupcija. Antrai kategorijai priklauso darbuotojai, kurie korupcijos atsiradimo priežastimis įvardijo žmogaus asmenines savybes, pvz.: godumą, tamsumą, melą ir pan. Trečiai kategorijai priklauso tie darbuotojai, kurie pagrindine priežastimi įvardijo mažą darbo užmokestį. Paskutinei kategorijai priklauso tie respondentai, kurie mano, kad korupcija atsiranda dėl visai kitokių aplinkybių, tokių kaip įstatyminės bazės nesilaikymas, piktnaudžiavimas tarnybine padėtimi ir pan.

Iš tiesų korupcijos priežastys yra skirstomos pagal įvairiausias požymius, tačiau klasikine priežasčių klasifikacija laikoma ši: socialinė-ekonominė; politinė; organizacinė-institucinė; etinė-kultūrinė.

Nors ir egzistuoja korupcijos atsiradimo priežasčių klasifikacija, tačiau vis dar kyla sunkumų siekiant išsiaiškinti korupcijos atsiradimo priežastis. Nes nėra visiškai aišku, kurie veiksniai daro įtaką korupcijai, o kurie yra jos padariniai. Todėl tiek darbuotojams, tiek visuomenei turi būti suteikiamas nuolatinis antikorpucinis švietimas.

Klausimu „Ar Įstaigoje yra paplitusi situacija, kai darbuotojams norima neteisėtai atsilyginti?“ buvo siekiama sužinoti, ar yra Įstaigoje pasitaikančių atvejų, apie kurios nėra informuoti

Įstaigoje esantys asmenys, atsakingi už korupcijos prevenciją ir, ar darbuotojai žino, kad visi skundai, pasiūlymai yra registruojami ir paviešinami.



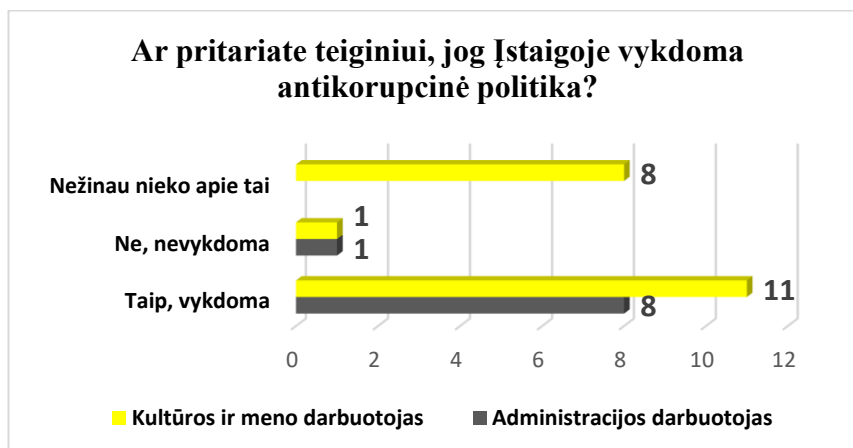
9 pav. Respondentų atsakymai apie korupcijos atvejus Įstaigoje

Iš 9 paveikslo galima matyti, kad pasitaikė vienas respondentas, kuris teigė, kad Įstaigoje darbuotojams norima neteisėtai atsilyginti. Tas pats respondentas į klausimus „Ar žinote, kur kreiptis, norint informuoti apie korupcijos atvejį?“ ir „Ar Jūs asmeniškai informuotumėte apie Jums žinomą korupcijos atvejį?“ atsakė, kad žino, ką reikia informuoti apie korupcijos atvejį ir, ar praneštų, ar ne apie tokią nusikalstamą veiką, priklausytų nuo aplinkybių. Iki šiol administracija nėra gavusi pranešimų apie korupcijos atvejus Įstaigoje. Visi atvejai pagal teisės aktus yra registruojami ir skelbiami viešai, taip užtikrinant skaidrumą Įstaigos veikloje. Tokių atvejų nepasitaikė, todėl ir nėra duomenų apie tai.

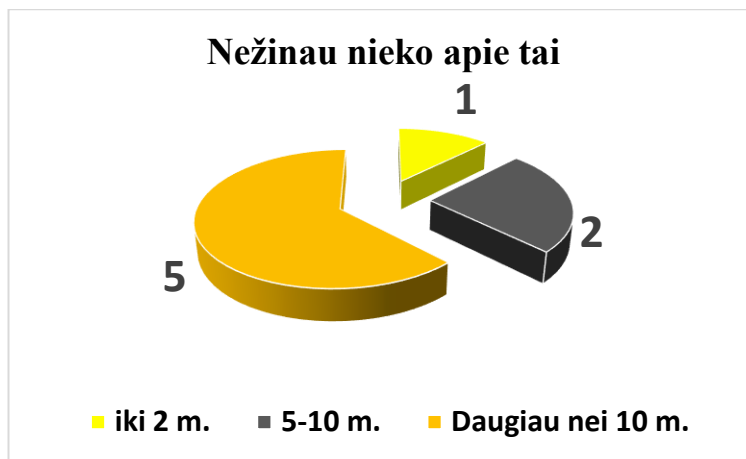
Tad tie respondentai, kurie atsakė, kad nežino, ar yra siūlomas kyšis darbuotojams, ar ne, parodo mažą informavimo lygį antikorupcijos tematika, ir tai, kas vyksta Įstaigos viduje, kas susiję su korupcijos prevencijos sistemos kūrimu, t. y., teisės aktų sukūrimas, paskelbimas ir kt.

2.3. Respondentų žinios apie antikorupcinę sistemą Įstaigoje

Sekantys klausimų blokai yra skirti antikorupcijos sistemai Įstaigoje, ką apie ją žino darbuotojai. 65,5 proc. apklaustųjų pritarė teiginiui, kad Įstaigoje vykdoma antikorupcinė politika (žr. 10 pav.).



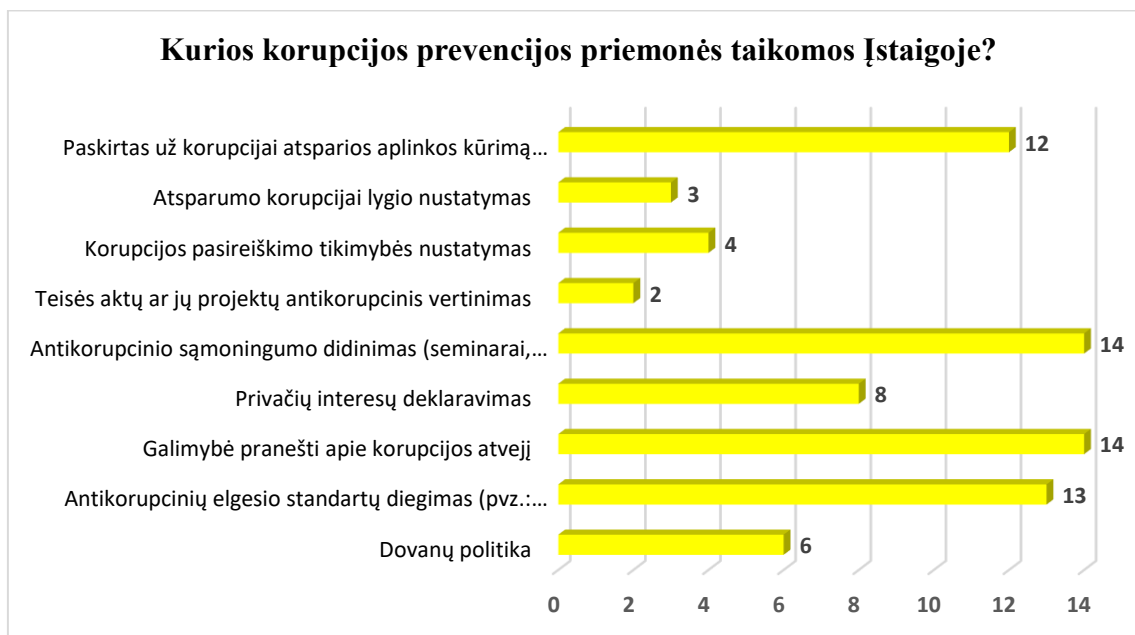
10 pav. Respondentų atsakymai apie antikorupcijos politiką Įstaigoje



11 pav. Respondentų atsakymai apie antikorupcijos politiką Įstaigoje

Tačiau pasitaikė tokių respondentų, kurie teigia, kad iš vis nežino nieko apie antikorupcijos politiką Įstaigoje (žr. 11 pav.). Svarbu pabrėžti, kad apie Įstaigoje kuriamą antikorupcinę sistemą nieko nežino darbuotojai, kurių darbo stažas yra didesnis nei 10 metų. Tai dar kartą įrodo, kad trūksta antikorupcinio švietimo. Respondentų atsakymai „Ne vykdoma“ ar „Nežinau nieko apie tai“ tik įrodo darbuotojų mažą aktyvumą šioje srityje.

Klausimu „Kurios korupcijos prevencijos priemonės taikomos Įstaigoje?“ buvo siekiama išsiaiškinti, kiek Įstaigos darbuotojų žino, domisi kokios priemonės yra taikomos Įstaigoje.



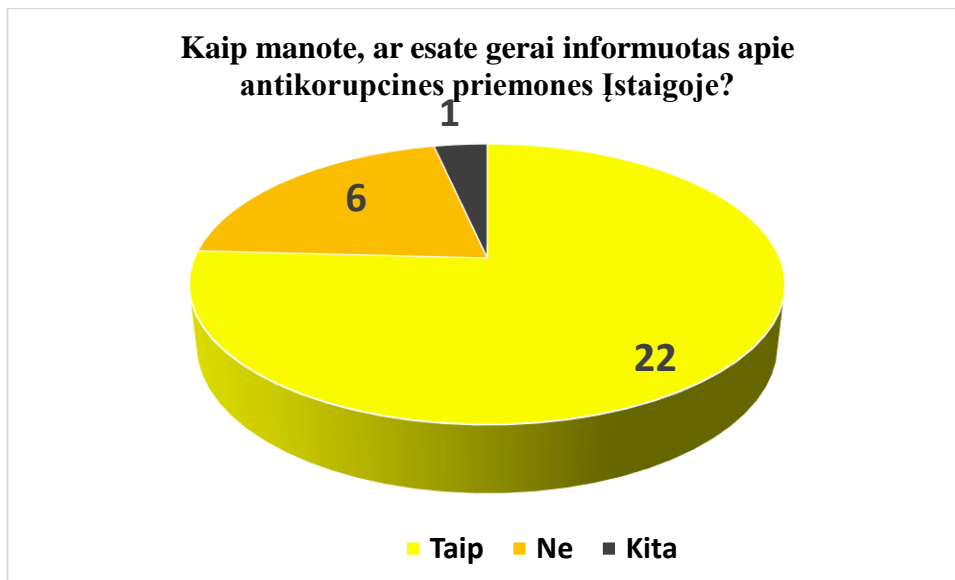
12 pav. Respondentų atsakymai apie korupcijos prevencijos priemones

Kaip matome iš 12 paveikslo, daugiausiai respondentų pasirinko tokias priemones: atsakingo asmens paskyrimą (už korupcijai atsparios aplinkos kūrimą), antikorupcinio sąmoningumo didinimą, galimybę pranešti apie korupcijos atvejį, antikorupcinių elgesio standartų diegimą.

Tačiau svarbu pažymėti, kad šioje vietoje išryškėja mažas antikorupcinis švietimas Įstaigoje, kadangi tokie variantai, kaip atsparumo korupcijai lygio nustatymas, teisės aktų antikorupcinis vertinimas, korupcijos pasireiškimo tikimybės nustatymas, nėra taikomi Įstaigoje, o šie variantai vis tiek buvo pasirinkti. Taip pat stebina respondentų pasirinkimas, kad Įstaigoje yra antikorupcinio sąmoningumo didinimas, t. y., mokymai, seminarai, kadangi nėra informacijos, kad būtų buvę

mokymai, susiję su korupcijos atsiradimo priežastimis ir jos prevencija. Dar tik planuojama teikti mokymus, seminarus per STT paruoštą metodinę medžiagą.

Todėl kitu klausimu „*Kaip manote, ar esate gerai informuotas apie antikorupcines priemones Įstaigoje?*“ buvo siekiama sužinoti, ar respondentai mano, kad yra gerai informuoti, ar ne apie antikorupcines priemones.



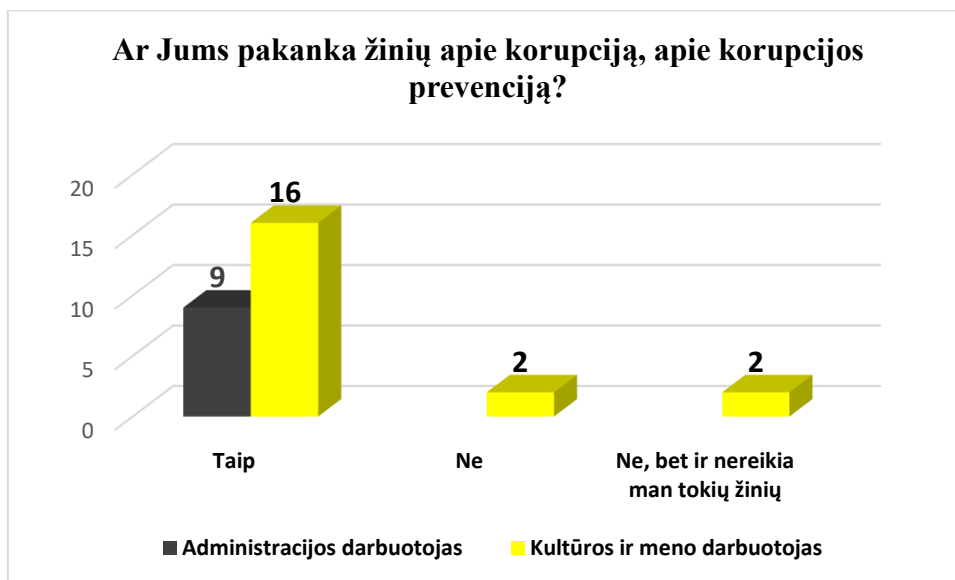
13 pav. Respondentų atsakymai apie antikorupcines priemones Įstaigoje

Didžioji dauguma respondentų – net 75,9 proc. – teigia, kad yra gerai informuoti apie antikorupcines priemones Įstaigoje. Tačiau į prieš tai pateiktą klausimą būtent tie respondentai įvardino priemones, kurios nėra vykdomos Įstaigoje. Todėl iškyla klausimas „Ar tikrai darbuotojai yra gerai informuoti apie antikorupcijos politiką Įstaigoje?“.

20,7 proc. apklaustųjų, kurie teigia, kad nėra gerai informuoti, prieš tai buvusiame klausime pasirinko tokias priemones, kurias iš tikrųjų įgyvendina Įstaiga.

Vienas respondentas pateikė kitokį atsakymą, kad tai – ne tokia sritis, dėl kurios reikėtų papildomų priemonių, t. y., esant korupcijos atvejui skambinti numeriu 112.

Klausimu „*Ar Jums pakanka žinių apie korupciją, apie korupcijos prevenciją?*“ buvo siekiama išsiaiškinti respondentų nuomonę apie tai, ar jiems užtenka žinių apie antikorupciją.

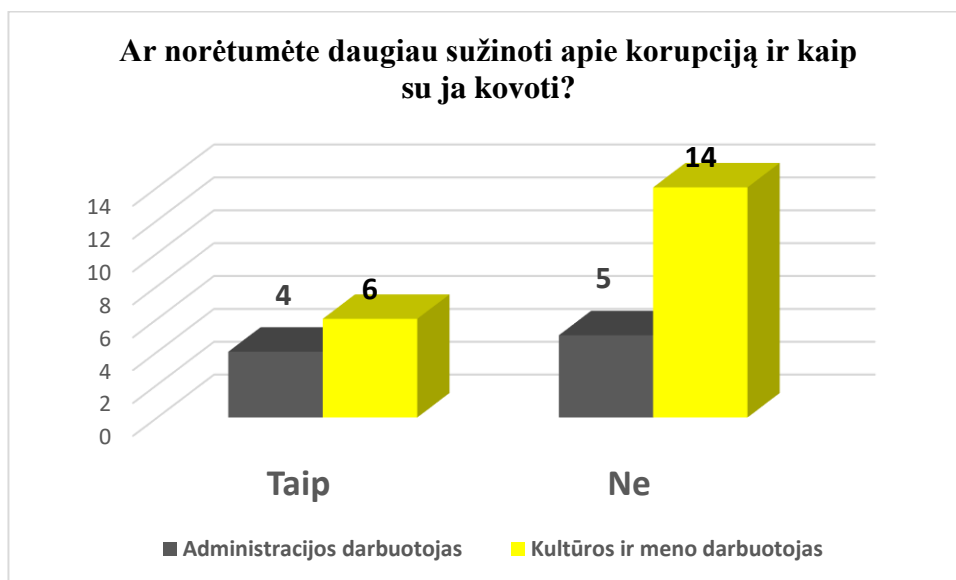


14 pav. Respondentų atsakymai apie turimas antikorupcines žinias

Didžioji dauguma respondentų (žr. 14 pav.) mano, kad jiems užtenka žinių apie korupciją ir jos prevenciją, tačiau pasitaikė ir tokių respondentų, kurie mano, jog tokių žinių neturi ir jiems jų nereikia. Nors visuomenė žino, kad korupcija yra žalingas darinys ir apie ją reikia žinoti (kas tai yra, kaip su ja kovoti) ir tai apima ne tik profesinį, bet ir asmeninį gyvenimą. Todėl žinios, informacija apie korupciją ir antikorupciją būtinos kasdieninėje veikloje.

Respondentų užtikrinimas, kad jiems pakanka žinių apie nagrinėjamą sritį, sufleruoja atlikti Įstaigos darbuotojų testavimą apie korupciją, jos priežastis, pasekmes ir priemones, nes kartais pasirenkami tokie atsakymai, kurie reikalauja mažiausiai dėmesio, laiko ir pan.

Todėl buvo užduotas sekantis klausimas „Ar norėtumėte daugiau sužinoti apie korupciją ir kaip su ja kovoti?“.



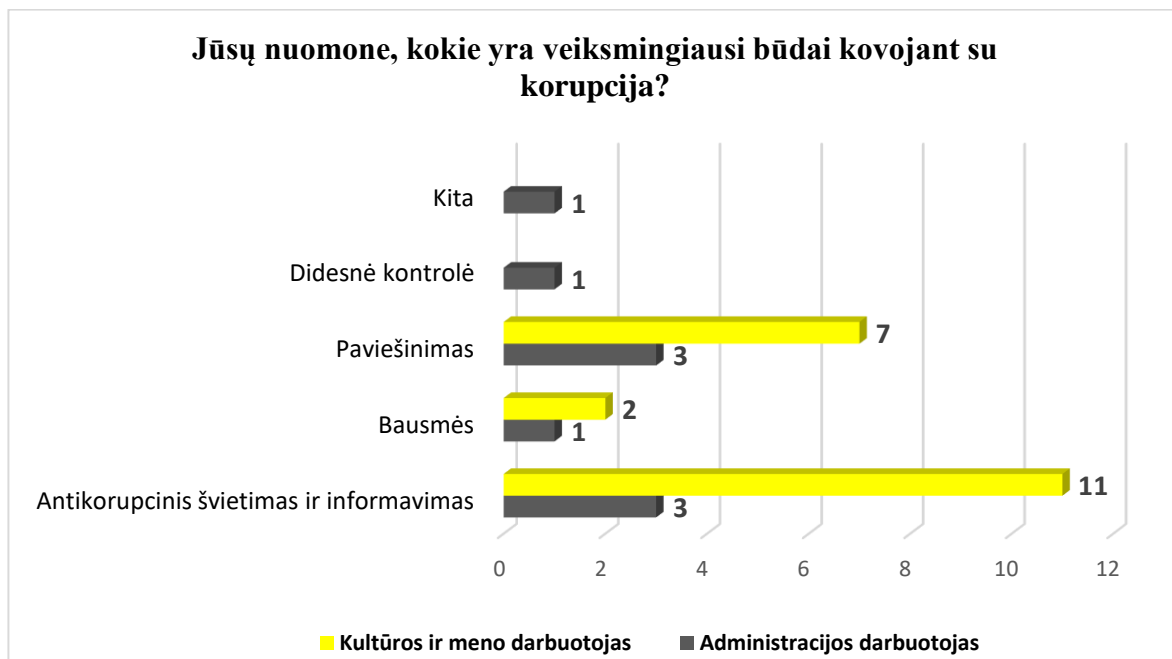
15 pav. Respondentų atsakymai apie turimas antikorupcines žinias

Iš tikrųjų nustebino administracijos darbuotojų atsakymai, nes net 55,5 proc. apklaustųjų (administracijos darbuotojų) nenori daugiau informacijos apie korupciją ir kaip su ja kovoti. Nors lyginant administracijos darbuotojo ir kultūros ir meno darbuotojo funkcijas, būtent administracijos

darbuotojas turi didesnę riziką patirti korupcijos atvejį (viešieji pirkimai, finansų planavimas ir kt.). Todėl siekimas žinių šioje srityje yra būtinas norint, kad Įstaiga funkcionuotų efektyviai, skaidriai.

Džiugu, kad net 30 proc. apklaustųjų (kultūros ir meno darbuotojai) teigia, kad jiems reikia dar papildomų žinių apie korupciją ir jos prevenciją.

Iš 16 paveikslo galima matyti, kad veiksmingiausios priemonės kovojant su korupcija yra antikorupcinis švietimas, informavimas ir pavišinimas. Tokias priemones pasirinko atitinkamai 48,3 proc. ir 34,5 proc. apklaustųjų. Yra tikimybė, kad respondentai prie veiksmingiausių būdų neišskyrė bausmės ir kontrolės todėl, kad visuomenės informavimo priemonėse mažai yra kalbama apie bausmes, kai yra padaroma nusikalstama veika, t. y., korupcija.

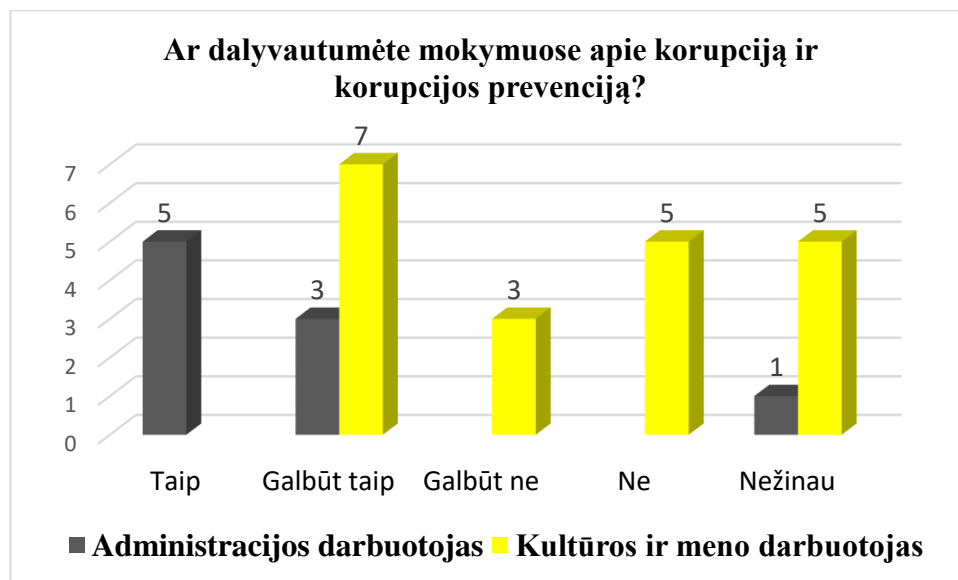


16 pav. Veiksmingiausi būdai kovojant su korupcija, pasak respondentų

Iš tiesų, vienas iš būdų mažinti korupcijos lygį visose srityse yra antikorupcinis švietimas. Norint užkirsti kelią korupcijai, visų pirma reikia pakeisti visuomenės, Įstaigos darbuotojų nuostatas šio reiškinio atžvilgiu, įdiegti sąžiningumo, pagarbos ir kitus principus, formuoti kitokį požiūrį į korupciją.

Informuoti Įstaigos darbuotojai veiksmingiau kovoja su korupcija, antikorupcinis darbuotojų švietimas ugdo asmenų suvokimą apie jų teises ir pareigas. Antikorupcinis švietimas padeda stiprinti asmenų vertybes, netoleruoti korupcijos.

Klausimu „Ar dalyvaustumėte mokymuose apie korupciją ir korupcijos prevenciją?“ buvo siekiama išsiaiškinti, kiek darbuotojų norėtų dalyvauti mokymuose apie antikorupciją savo iniciatyva, o ne priverstinai.



17 pav. Respondentų atsakymai dėl mokymų

Daugiau nei 50 proc. apklaustųjų (žr. 17 pav.) pasisakė už dalyvavimą mokymuose korupcijos tematika. Taip pat pasitaikė tokių respondentų, kurie nežino ar norėtų dalyvauti, galbūt jų dalyvavimas priklausytų nuo to, kada vyktų mokymai, kokia tema (ar tai – korupcijos reikšmė, padariniai, korupcijos prevencijos priemonės ir kt.) ir pan. Svarbiausia yra tai, kad vis tiek dauguma apklaustųjų supranta, kad seminarai ir mokymai yra svarbus elementas kuriant antikorupcinę sistemą Įstaigoje.

Paskutiniu klausimu „Ką galėtumėte pasiūlyti ar pakeisti Įstaigoje, kuriant antikorupcinę aplinką?“ buvo prašoma respondentų pateikti pasiūlymus kuriant antikorupcinę aplinką Įstaigoje. Vienas kitas respondentas pateikė tokius pasiūlymus, kaip, pavyzdžiui, daugiau šviesti darbuotojus. Kiti pasiūlymų nepateikė, nes jų teigimu, viskas jau yra daroma ir šis procesas (t. y., antikorupcinės aplinkos kūrimas) tik pradeda savo gyvavimą. Kita kategorija respondentų pasiūlymų nepateikė, nes, jų teigimu, trūksta kompetencijos šiuo klausimu.

3. IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Išvados:

1. Atlikus anketinės apklausos analizę galima teigti, kad dalis respondentų žino ir supranta, kas yra korupcija, kaip ji atsiranda ir kaip reikia su ja kovoti. Tačiau kitai daliai apklaustųjų dar trūksta žinių antikorupcijos tematika.

2. Taip pat pastebėta, kad darbuotojų mažas dalyvavimas anketinėje apklausoje leidžia suprasti, jog didžioji dalis darbuotojų nėra aktyvūs dalyviai kuriant skaidrią aplinką Įstaigoje. Tokį darbuotojų požiūrį reikėtų keisti pirmiausiai švietimo ir informavimo metodu.

Rekomendacijos:

1. Reikia pritraukti visus darbuotojus į skaidrios aplinkos kūrimą, todėl iš pradžių siūlau visiems darbuotojams, nepriklausomai nuo pareigybių, išsiųsti mokymo medžiagą (bei instrukciją, kaip prisijungti prie platformos), kurią pateikia STT. Šioje mokymo platformoje pateikiama mokymo medžiaga, skirta ne tik valstybės tarnautojams, bet ir visiems, besidomintiems antikorupcinės aplinkos kūrimu.

2. Darbuotojai STT mokymo platformoje dalyvautų mokymuose šiomis temomis: korupcijos samprata, korupcinio pobūdžio nusikalstamos veikos, interesų konfliktai, dovanų politika, viešieji pirkimai, pranešėjų apsauga, korupcijos prevencija visuomenei.

3. Išsiųsti darbuotojams nuorodą į testą, kurio tikslas – patikrinti, ar jie žino, kas yra kyšis, o kas – dovana. Testą sudaro 10 klausimų, kuriuose aprašytos įvairios situacijos. Tai būtų savęs patikrinimas, ar galime lengvai atskirti, kas yra dovana ir kas – kyšis.

4. Išsiųsti administracijos darbuotojams, kurie atlieka viešuosius pirkimus ar kitaip dalyvauja viešuosiuose pirkimuose, Vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos paruoštą vaizdinę edukaciją apie dažniausias problemas, pavyzdžiui, imti dovaną ar ne, apie interesų konfliktą ir pan.

5. Supažindinti administracijos darbuotojus, kurie atlieka viešuosius pirkimus, su Vyriausiosios tarnybinės etikos komisijos 2019 m. gruodžio 19 d. sprendimu Nr. KS-340 „Dėl pirkimuose kylančių interesų konfliktų nustatymo gairių patvirtinimo“.

6. Priminti darbuotojams, kur galima gauti žinių apie antikorpines priemones, kurias taiko Įstaiga, t. y., nusiųsti nuorodą į Įstaigos internetinės svetainės puslapį, korupcijos prevencijos skiltį.

7. 2024–2025 m. pagal galimybę (iš anksto suderinus datą ir laiką su darbuotojais) organizuoti mokymus apie antikorpaciją su STT specialistais.