

UŽIMTUMO TARNYBOS PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS

DARBUOTOJŲ TOLERANCIJOS KORUPCIJAI TYRIMAS 2024 M.

„Korupcija yra suvokiama kaip bet koks valstybės tarnautojo ar jam prilyginto asmens elgesys, piktnaudžiavimas patikėta galia siekiant asmeninės naudos. Šis reiškinys daro didelę įtaką tiek visuomenės pasitikėjimui valstybės institucijomis, tiek jų veiklos efektyvumui. Korupcijos apraiškos gali būti įvairios: nuo kyšių priėmimo ir interesų konfliktų iki nepotizmo ar neskaidrių viešųjų pirkimų. Jos poveikis ypač žalingas toms valstybės institucijoms, kurios yra atsakingos už socialinės apsaugos užtikrinimą ir viešųjų paslaugų teikimą, nes tokiais atvejais kenčia ne tik institucijų reputacija, bet ir visuomenės gerovė.

Tyrimo tikslas yra įvertinti Užimtumo tarnybos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (toliau – Užimtumo tarnyba) valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį (toliau kartu vadinama – darbuotojai arba respondentai) požiūrį į korupciją ir jos prevenciją. Šiuo tyrimu siekiama apžvelgti, kaip darbuotojai reaguoja į korupcijos apraiškas, kokios antikorupcinės priemonės yra žinomos, kaip dažnai pasitaiko korupcijos atvejų ir kokios priemonės galėtų padidinti organizacijos skaidrumą. Tyrimas yra svarbus siekiant užtikrinti skaidrumą ir didinti pasitikėjimą Užimtumo tarnyba.

Siekiant nustatyti bendrą tolerancijos korupcijai lygį, buvo parengta anoniminė tyrimo anketa, „Užimtumo tarnybos prie LR SADM 2024 m. darbuotojų tolerancijos korupcijai tyrimas“, naudojant Microsoft Office 365 Forms platformą. Ši platforma buvo pasirinkta dėl jos prieinamumo, naudojimo patogumo ir galimybės užtikrinti respondentų anonimiškumą.

Tyrimo anketa buvo išsiųsta visiems Užimtumo tarnybos darbuotojams ir buvo pildoma elektroniniu būdu nuo 2024 m. gegužės 15 d. iki birželio 28 d.

TURINYS

DARBUOTOJŲ TOLERANCIJOS KORUPCIJAI LYGIO NUSTATYMO TYRIMO ANALIZĖ .	3
TYRIMO APIBENDRINIMAS	7
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS.....	7

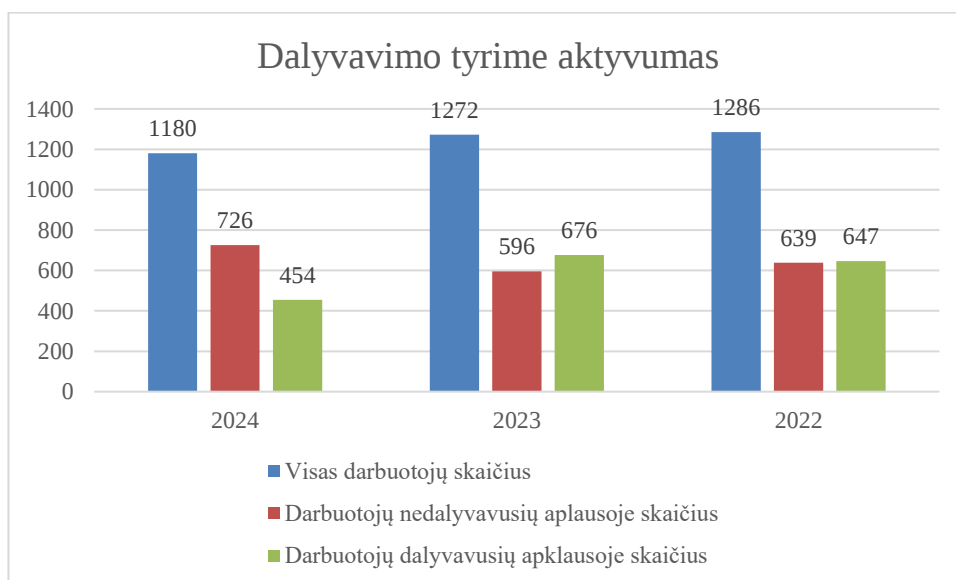
Paveikslų sąrašas

pav. 1 Dalyvavimo tyrime aktyvumas	3
pav. 2 Pranešimų apie korupcijos atvejus pateikimas	5
pav. 3 Tiesioginis susidūrimas su korupcijos apraiškomis darbe	6

DARBUOTOJŲ TOLERANCIJOS KORUPCIJAI LYGIO NUSTATYMO TYRIMO ANALIZĖ

Tyrime galėjo dalyvauti visi Užimtumo tarnybos darbuotojai, tiek valstybės tarnautojai, tiek darbuotojai dirbantys pagal darbo sutartis, taip siekiant užtikrinti, kad tyrimo imtis būtų pakankamai didelė ir apimtų įvairiose pozicijose dirbančius darbuotojus, kas suteiktų tyrimo rezultatams reprezentatyvumą.

Tyrimo metu Užimtumo tarnyboje dirbo 1180 darbuotojų, tyrime dalyvavo 454 darbuotojai, t. y. 38,48 proc. visų darbuotojų. Šis procentas yra pakankamas, kad būtų galima daryti išvadas apie bendrą darbuotojų požiūrį ir korupcijos prevencijos veiksmingumą. 2023 m. atlikto tyrimo metu tyrime dalyvavo 676, o 2022 m. – 647 Užimtumo tarnybos darbuotojai.



pav. 1 Dalyvavimo tyrime aktyvumas

Tyrimo rezultatai rodo, kad 95 proc. visų respondentų yra susipažinę su antikorupcinėmis priemonėmis, kas patvirtina veiksmingą informavimo procesą Užimtumo tarnyboje. Likusi dalis respondentų (5 proc.) nurodė, kad nežino apie konkrečias korupcijos prevencijos priemones arba yra susipažinę tik bendro pobūdžio lygmenyje. Tai rodo, kad reikia imtis papildomų priemonių, siekiant užtikrinti, jog informacija apie vykdomas prevencines priemones ir iniciatyvas būtų lengvai suprantama ir prieinama visiems darbuotojams.

Mokymai antikorupcinėmis temomis, darbuotojų tolerancijos tyrimai, viešų ir privačių interesų kontrolė, pranešimai darbuotojams vidiniame tinkle ir el. paštu, konsultacijų teikimas yra vienos iš geriausiai darbuotojams žinomų priemonių ir iniciatyvų.

Dauguma tyrime dalyvavusių respondentų turi neigiamą požiūrį į korupciją. Apie žinomus korupcijos atvejus praneštų 353 (77,75 proc.) respondentų, 99 (21,8 proc.) respondentų nurodė, jog praneštų atsižvelgiant į aplinkybes. Tuo tarpu tik 2 (0,44 proc.) respondentai apie korupcijos atvejį nepraneštų.

2023 m. apie žinomus korupcijos atvejus buvo linkę pranešti 418 (62 proc.) respondentų, 213 (32 proc.) respondentų nurodė, jog praneštų atsižvelgiant į aplinkybes. Tuo tarpu 42 (6 proc.) respondentų atsižvelgiant į aplinkybes greičiausiai nepraneštų apie korupcijos atvejį ir nepraneštų tik 3 (1,55 proc.) respondentai. Tuo tarpu 2022 m. apie žinomus korupcijos atvejus buvo linkę pranešti 351 (54,25 proc.) respondentas, 286 (44,21 proc.) respondentai nurodė, jog praneštų arba ne, atsižvelgiant į aplinkybes, o 10 (1,55 proc.) apie korupcijos atvejį ir nepraneštų.

Darbuotojai nėra linkę pranešti apie korupcijos atvejį/aprašą, nes 50 (11,01 proc.) respondentų nėra įsitikinę, kad tai korupcijos atvejis, 41 (9,03 proc.) – nesijaučia saugūs pranešdami, bei 9 (1,98 proc.) respondentai mano, kad tie kas praneša, nukenčia labiausiai.

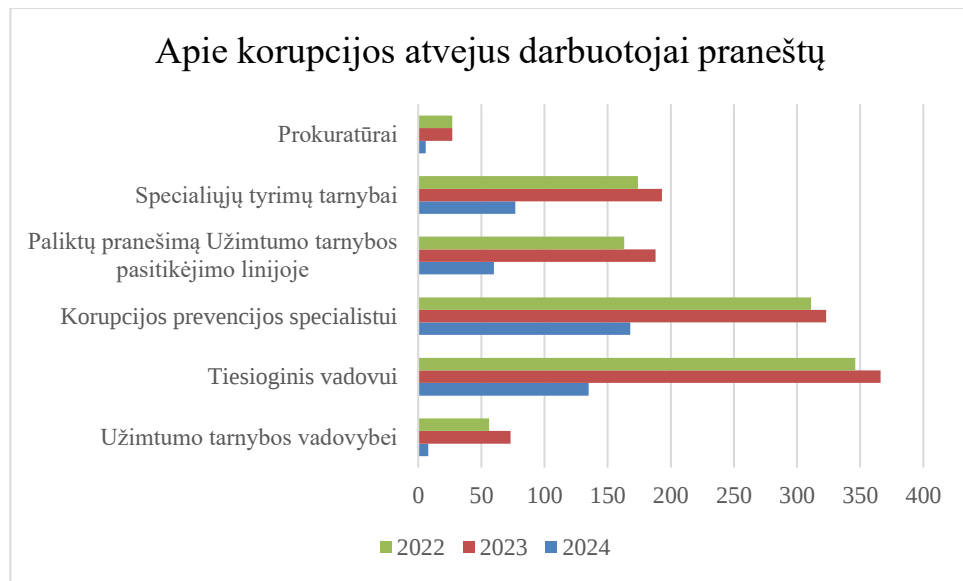
Atitinkamai 2023 m. darbuotojų, buvo prašoma nurodyti, kodėl apie žinomą atvejį jie nepraneštų, priežastys pasiskirsto atitinkamai:

- 24 respondentai nurodė, kad pranešdami apie korupcijos atvejus jaustųsi nesaugiai;
- 17 darbuotojų mano, kad tie kas praneša nukenčia labiausiai;
- 15 respondentų nėra tikri ar tai korupcijos atvejis;
- 9 darbuotojai nurodo, kad visi apie korupcijos atvejų žino, bet nepraneša;
- 2 respondentai atsakydami į klausimą negalėjo nurodyti konkrečios priežasties.

Duomenys tik dar kartą parodo, kad siekiant pokyčių, būtina stiprinti pranešėjų apsaugą, šviesti darbuotojus ir skatinti atvirą organizacijos kultūrą. Todėl nusimatyti priemonės ir galimybes papildomai informuoti darbuotojus apie galimybes visiškai anonimiškai pateikti pranešimus apie galimus pažeidimus yra tikslinga. Tokiu būdu darbuotojai jaustųsi saugūs ir žinotų, kad jų pranešimai bus išklausyti ir vertinami.

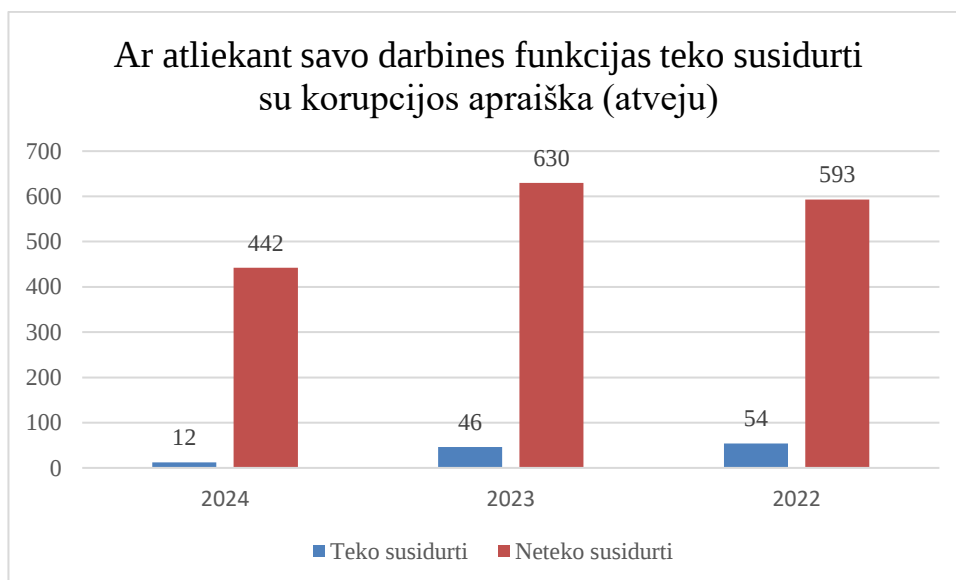
Darbuotojų sąmoningumas ir žinios auga, įgytos antikorupcinės žinios padeda tinkamai ir sėkmingai atpažinti galimus korupcijos atvejus apie kuriuos pranešama žinomais kanalais. Respondentų nuomone, norint pranešti apie žinomą korupcijos atvejį reikia kreiptis į:

- Tiesioginį vadovą (135 respondentų atsakymai);
- Korupcijos prevencijos specialistą (168 respondentų atsakymai);
- Lietuvos Respublikos Specialiųjų tyrimų tarnybą (77 respondentų atsakymai);
- Užimtumo tarnybos pasitikėjimo liniją (60 respondentų atsakym);
- Užimtumo tarnybos vadovybę (8 respondentų atsakymai);
- Prokuratūrą (6 respondentų atsakymai).



pav. 2 Pranešimų apie korupcijos atvejus pateikimas

Atliekant tyrimą nustatyta, kad dauguma tyrime dalyvavusių respondentų 442 (97,36 proc.) nesusidūrė su atvejais su korupcijos apraiškomis darbe, tačiau 12 (2,64 proc.) respondentų teko. 2023 m. su korupcijos apraiškomis darbe susidūrė 46 (7 proc.) respondentų ir 630 (93 proc.) nesusidūrė, tuo tarpu 2022 m. susidūrė 54 (8,35proc.) ir nesusidūrė 593 (91,65 proc.) Mažėjantis susidūrusių su korupcija darbuotojų skaičius rodo, kad taikomos antikorupcinės priemonės yra veiksmingos. Nepaisant teigiamų pokyčių, būtina užtikrinti, kad mažėjanti tendencija išliktų ilgalaikė, nuolat stebint ir gerinant antikorupcines strategijas.



pav. 3 Tiesioginis susidūrimas su korupcijos apraiškomis darbe

Norint išsiaiškinti galimas dovanojimo ar dovanų gavimo praktikas Užimtumo tarnyboje, kurios gali būti susijusios su korupcijos rizika arba etikos pažeidimais, darbuotojų buvo teiraujamasi, ar per pastaruosius metus atliekant savo tarnybines funkcijas jie yra gavę ir teikę dovanų. Respondentai nurodo, kad 9 yra gavę dovanų, bei 3 yra teikę dovanas. Galima daryti prielaidą, kad dovanų gavimo ir teikimo praktika yra reta, tačiau ją reikia vertinti rimtai, nes net pavieniai atvejai tai pat gali kelti reputacijos riziką ar signalizuoti apie galimą etikos pažeidimą.

Siekiant įvertinti darbuotojų suvokimą apie korupcijos paplitimą Užimtumo tarnyboje, jų buvo klausiama „Kaip manote, ar Tarnyboje paplitusi korupcija?“ Šis klausimas svarbus, nes atspindi ne tik realią situaciją, bet ir darbuotojų pasitikėjimą organizacija bei antikorupcinėmis priemonėmis. Dauguma, t.y. 436 (96,03 proc.) respondentai mano, kad korupcija tarnyboje nėra paplitusi, kas rodo aukštą pasitikėjimo lygį organizacijos veikla ir antikorupcinėmis priemonėmis, ir 18 (4 proc.) respondentų nurodo, kad korupcija yra paplitusi. Nors šis procentas nedidelis, jis atskleidžia, kad tam tikra dalis darbuotojų vis dar mato korupcijos problemos egzistavimo galimybę.

Tyrimo metu buvo vertinama darbuotojų nuomonė apie galimybę plėsti vaizdo ir garso stebėseną Užimtumo tarnybos patalpose, kaip vieną iš priemonių kovai su korupcija. Tam pritaria visiškai, įskaitant bendro naudojimo patalpų ir individualių kabinetų stebėjimą – 73 respondentai (15,6 proc.), pritaria tik dėl bendro naudojimo patalpų stebėjimo – 221 respondentai (47,3 proc.), pritaria tik dėl individualių kabinetų stebėjimo – 8 respondentai (1,7 proc.) ir nepritaria visiškai – 152 (33,4 proc.) respondentų.

TYRIMO APIBENDRINIMAS

Bendrai vertinant, tyrimo rezultatai atskleidė, kad dauguma respondentų (96,03 proc.) mano, jog korupcija Užimtumo tarnyboje nėra paplitusi, kas rodo aukštą organizacijos veiklos skaidrumo ir antikorupcinių priemonių veiksmingumo vertinimą. Tačiau 4 proc. respondentų mano, kad korupcija yra paplitusi, kas signalizuoja apie tam tikras egzistuojančias rizikas ir galimą nepasitikėjimą kai kuriose srityse. Vertinant respondentų atsakymus, galima išvelgti tam tikras rizikos sritis, tokias kaip užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimas, darbo pasiūlos ir paklausos derinimas bei viešieji pirkimai, kuriose korupcijos apraiškos gali būti dažnesnės.

Kalbant apie tiesioginį susidūrimą su korupcijos apraiškomis, tyrimas parodė teigiamą mažėjimo tendenciją. Tai rodo, kad taikomos antikorupcinės priemonės yra veiksmingos ir mažėja darbuotojų susidūrimo su korupcija atvejų, tačiau nepaisant to, būtina užtikrinti, kad ši tendencija išliktų ilgalaikė, nuolat stebint ir tobulinant esamas strategijas. Dovanų gavimo ir teikimo praktika, kuri, nors ir reta, gali kelti reputacijos riziką ir signalizuoti apie galimus etikos pažeidimus ir daryti neigiamą poveikį Užimtumo tarnybos reputacijai.

Apibendrinant galima teigti, kad nors korupcijos paplitimas Užimtumo tarnyboje yra mažas, tam tikros rizikos sritys ir pavieniai korupcijos atvejai egzistuoja. Efektyvios antikorupcinės priemonės bei darbuotojų sąmoningumo didinimas gali padėti sumažinti korupcijos riziką ateityje.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Apibendrinus pateiktus atsakymus, galima daryti išvadą, kad tyrime dalyvavę respondentai nuosekliai išskiria tas pačias veiklos sritis, kaip ir 2023 ir 2022 m., kaip rizikingiausias korupcijos pasireiškimo požįūriu:

- Užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimas;
- Darbo pasiūlos ir paklausos derinimas (tiesioginis klientų aptarnavimas);
- Viešieji pirkimai.

Šios sritys, kaip ir ankstesniais metais, išlieka pagrindinėmis korupcijos rizikos zonomis, todėl būtina tęsti kryptingą prevencinių priemonių įgyvendinimą. Atsižvelgiant į respondentų

pateiktas įžvalgas ir pasiūlymus, siekiant mažinti korupcijos riziką ir stiprinti organizacijos skaidrumą, rekomenduojama:

- Organizuoti reguliarius mokymus darbuotojams, siekiant gilinti jų teorines ir praktines žinias korupcijos prevencijos temomis;
- Įvertinti galimybes įgyvendinti nuolatinės kontrolės (audito) priemones, kurios leistų efektyviai stebėti veiklos procesus ir užkirsti kelią galimiems pažeidimams.
- Didinti darbuotojų įtraukimą į sprendimų priėmimą ir antikorupcinių priemonių kūrimą bei įgyvendinimą, skatinti aktyvų jų dalyvavimą organizacijos skaidrumo stiprinime.
- Užtikrinti, kad vadovybė rodytų skaidrumo ir sąžiningumo pavyzdį, aiškiai apie tai komunikuoti tiek organizacijos viduje, tiek išorėje.

Be to, siūloma informuoti darbuotojus apie galimybes visiškai anonimiškai pateikti pranešimus apie galimus pažeidimus, bei skatinti tai daryti. Tai padidintų pasitikėjimą organizacija, padėtų greičiau pastebėti ir užkirsti kelią galimiems pažeidimams, o taip pat prisidėtų prie skaidrumo ir atsakingos darbo kultūros kūrimo. Tokiu būdu darbuotojai jaustųsi saugūs ir žinotų, kad jų pranešimai bus išklausyti ir vertinami.