



**DARBUOTOJŲ
TOLERANCIJOS KORUPCIJAI
TYRIMAS 2025 M.**

UŽIMTUMO TARNYBOS PRIE LIETUVOS RESPUBLIKOS SOCIALINĖS APSAUGOS IR DARBO MINISTERIJOS

DARBUOTOJŲ TOLERANCIJOS KORUPCIJAI TYRIMAS 2025 M.

Korupcija yra suvokiama kaip valstybės tarnautojo ar jam prilyginto asmens 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, tyrimas buvo atliktas naudojant kiekybinį apklausos metodą. Duomenims surinkti buvo parengta anoniminė tyrimo anketa, „Užimtumo tarnybos prie LR SADM 2025 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 elektroniniu paštu ir buvo pildoma elektroniniu būdu. Užtikrinant respondentus, kad apklausa yra visiškai anoniminė – nebuvo renkama informacija, kuri leistų identifikuoti asmenį ar padalinį.

Tyrimo laikotarpis: 2025 m. birželio 2 d. – liepos 15 d.

Tyrimo imtis: apklausos metu Užimtumo tarnyboje dirbo 1164 darbuotojai, tyrime dalyvavo 552 respondentai, tai sudaro 47,4 % visų darbuotojų. Ši imtis leidžia pakankamai tiksliai atspindėti bendrą darbuotojų nuomonę.

Apklausoje struktūra: Uždari klausimai (su pasirenkamais atsakymų variantais), skirti įvertinti darbuotojų požiūrį į korupciją, informuotumą apie prevencijos priemones, pasirengimą pranešti apie korupcijos atvejus, pasitikėjimą pranešimų sistema; Atviri klausimai, siekiant išgirsti darbuotojų nuomonę apie taikomas korupcijos prevencijos priemones, didžiausias rizikos sritis ir pasiūlymus, kaip mažinti korupcijos riziką.

Vertinant tyrimo duomenis, būtina atsižvelgti į kelis aspektus, galinčius turėti įtakos rezultatų interpretacijai:

Savanoriškas dalyvavimas: tyrime dalyvavo tik tie darbuotojai, kurie sutiko atsakyti į klausimus, todėl egzistuoja savanoriškos atrankos šališkumo rizika – tikėtina, kad aktyvesni ar labiau suinteresuoti asmenys labiau linkę dalyvauti apklausoje.

Subjektyvūs vertinimai: respondentų atsakymai atspindi jų nuomonę, o ne objektyviai patvirtintus faktus. Tai ypač aktualu klausimuose apie korupcijos paplitimą ar pasitikėjimą pranešimų sistema.

Anonimiškumo suvokimas: nors buvo užtikrinta, kad apklausa anoniminė, kai kurie darbuotojai galėjo jausti atsargumą, dėl to galėjo pasirinkti neutralius atsakymus.

Ribotas kokybinis gilumas: nors įtraukti atviri klausimai, didžioji duomenų dalis yra kiekybinė, todėl sudėtingiau įsigilinti į motyvų ar požiūrių niuansus.

Surinkti duomenys buvo išanalizuoti ir pateikiami lyginant su ankstesnių metų (2022–2024 m.) rezultatais, siekiant nustatyti pokyčių tendencijas. Atliekant rezultatų palyginimą su ankstesnių metų tyrimais, svarbu pažymėti, kad esminiai klausimai visose apklausose buvo identiški, todėl galima užtikrinti palyginamumo tikslumą ir duomenų patikimumą. Atvirų atsakymų analizė atlikta grupuojant pasikartojančias temas ir įžvalgas. Gautų duomenų analizė suteikia vertingos informacijos apie Užimtumo tarnybos antikorupcinės kultūros stipriąsias ir tobulintinas sritis, leidžia nustatyti rizikos taškus ir planuoti efektyvias prevencines priemones.

TURINYS

DARBUOTOJŲ TOLERANCIJOS KORUPCIJAI LYGIO NUSTATYMO TYRIMO ANALIZĖ.....	5
TYRIMO APIBENDRINIMAS.....	13
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS	14

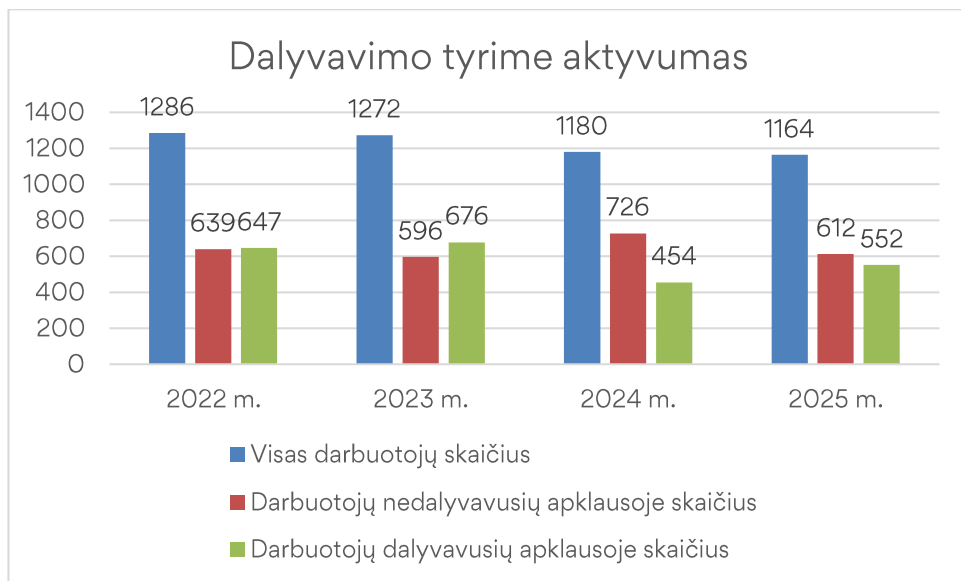
Paveikslų sąrašas

pav. 1 Dalyvavimo tyrime aktyvumas.....	5
pav. 2 Pranešimų apie korupcijos atvejus pateikimas	9
pav. 3 Tiesioginis susidūrimas su korupcijos apraiškomis darbe.....	10

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 užtikrintų tyrimo rezultatų reprezentatyvumą.

Tyrimo metu Užimtumo tarnyboje dirbo 1164 darbuotojų, tyrime dalyvavo 552 darbuotojai, t. y. 47,4 proc. visų Užimtumo tarnybos darbuotojų. Šis imties dydis leidžia patikimai įvertinti bendrą darbuotojų požiūrį į korupciją ir antikorpucinių priemonių veiksmingumą. Lyginant su ankstesniais metais - 2024 m. atlikto tyrimo metu tyrime dalyvavo 454, 2023 m. - 676, o 2022 m. - 647 darbuotojai.



pav. 1 Dalyvavimo tyrime aktyvumas

Tyrimo rezultatai atskleidė itin aiškią organizacijos vertybinę nuostatą - net 97,2 % respondentų korupciją vertina neigiamai, iš jų 84,2 % visiškai netoleruoja šio reiškinio, laikydami jį ydingu. 13,0 % nurodė, kad nors korupciją vertina neigiamai, jie supranta žmogiško silpnumo rizikas ir galimą spaudimą, tokia pozicija rodo darbuotojų brandą – jie ne tik moralizuoja, bet ir suvokia realias organizacines rizikas. Tuo tarpu 1,6 % apklaustųjų išlaiko neutralų požiūrį arba tam

tikrais atvejais pateisina korupciją, o vienas respondentas teigė, kad korupcija gali būti net naudinga. Nors ši grupė labai maža, ji išlieka potencialia rizika, ypač jei tokie darbuotojai dirba atsakingose ar jautriose pozicijose.

Gauti duomenys rodo stiprias organizacines vertybes, grindžiamas skaidrumu ir nulinės tolerancijos korupcijai principu. Vis dėlto maždaug 14 % respondentų, kurie pripažįsta žmogiško silpnumo aspektus arba rodo neutralumą, signalizuoja apie būtinybę tęsti švietimą, stiprinti vidinę kontrolę ir užtikrinti aiškų vadovybės pavyzdį. Siekiant išlaikyti esamą aukštą antikorupcinės kultūros lygį, rekomenduojama organizuoti mokymus, paremtus realiomis situacijomis ir reguliariai vertinti rizikas jautriose srityse. Vadovų lyderystės pavyzdys čia išlieka itin svarbus – tik skaidrumas, atvirumas ir nuoseklumas gali užtikrinti, kad korupcijai nebūtų jokios tolerancijos net išimtiniais atvejais.

Taip pat, tyrimo rezultatai rodo itin aukštą informuotumo lygį organizacijoje – net 93,7 % darbuotojų nurodė, kad yra susipažinę su Užimtumo tarnyboje taikomomis korupcijos prevencijos priemonėmis ir iniciatyvomis. Tai parodo, kad įgyvendinama vidinė komunikacija yra efektyvi, prevencinės priemonės aiškiai pristatomos, o darbuotojai jaučia asmeninę atsakomybę už antikorupcinės kultūros stiprinimą.

Vis dėlto maždaug vienas iš šešiolikos arba 6,3 % darbuotojų nurodė nesantys susipažinę su prevencinėmis priemonėmis, o tai sudaro reikšmingą dalį. Siekiant užtikrinti visišką informuotumą, tikslinga peržiūrėti, kaip ši informacija pasiekia visus padalinius, taip pat verta periodiškai atnaujinti žinias, pasitelkiant vidinius mokymus ir naujas interaktyvias priemones, kad informacija nebūtų vienkartinė, bet nuolat aktuali ir prieinama.

74,8 % darbuotojų yra pasiryžę pranešti apie jiems žinomą korupcijos atvejį ar korupcinę apraišką, ir tik 0,5 % aiškiai nurodė to nedarysiantys. Tai itin pozityvus rezultatas, rodantis organizacijos antikorupcinės kultūros brandą ir pasitikėjimo lygį pranešimų kanalais. Vis dėlto reikšminga respondentų dalis – 24,6 %, nurodė, kad apie tokį atvejį praneštų priklausomai nuo aplinkybių. Tai rodo ne abejingumą, o atsargų požiūrį, dažnai susijusį su abejonėmis dėl anonimiškumo, baime patirti neigiamų pasekmių arba nepakankamai aiškiomis pranešimo procedūromis. Tokia pozicija taip pat gali kilti iš moralinių dilemų, ypač kai galimas pažeidėjas yra artimas kolega ar vadovas ir pan. Siekiant sumažinti šią atsargumo zoną, būtina stiprinti

vidinių pranešimų kanalo veikimo aiškumą, garantuoti pranešėjų apsaugą toliau plėtojant pasitikėjimo kultūrą, kai darbuotojai žino, kad jų balsas yra svarbus ir saugus.

Tuo tarpu 2024 m. apie žinomus korupcijos atvejus buvo linkę pranešti 77,75 % respondentų, 21,8 % respondentų nurodė, jog praneštų atsižvelgiant į aplinkybes. Ir tik 0,44 % respondentų apie korupcijos atvejį nepraneštų. 2023 m. apie žinomus korupcijos atvejus buvo linkę pranešti 62 % respondentų, 32 % respondentų nurodė, jog praneštų atsižvelgiant į aplinkybes. Tuo tarpu 6 % respondentų atsižvelgiant į aplinkybes greičiausiai nepraneštų apie korupcijos atvejį ir visai nepraneštų tik 1,55 % respondentų. Taip pat, 2022 m. apie žinomus korupcijos atvejus buvo linkę pranešti 54,25 % respondentų, 44,21 % respondentų nurodė, jog praneštų arba ne, atsižvelgiant į aplinkybes, o 1,55 % apie korupcijos atvejį nepraneštų .

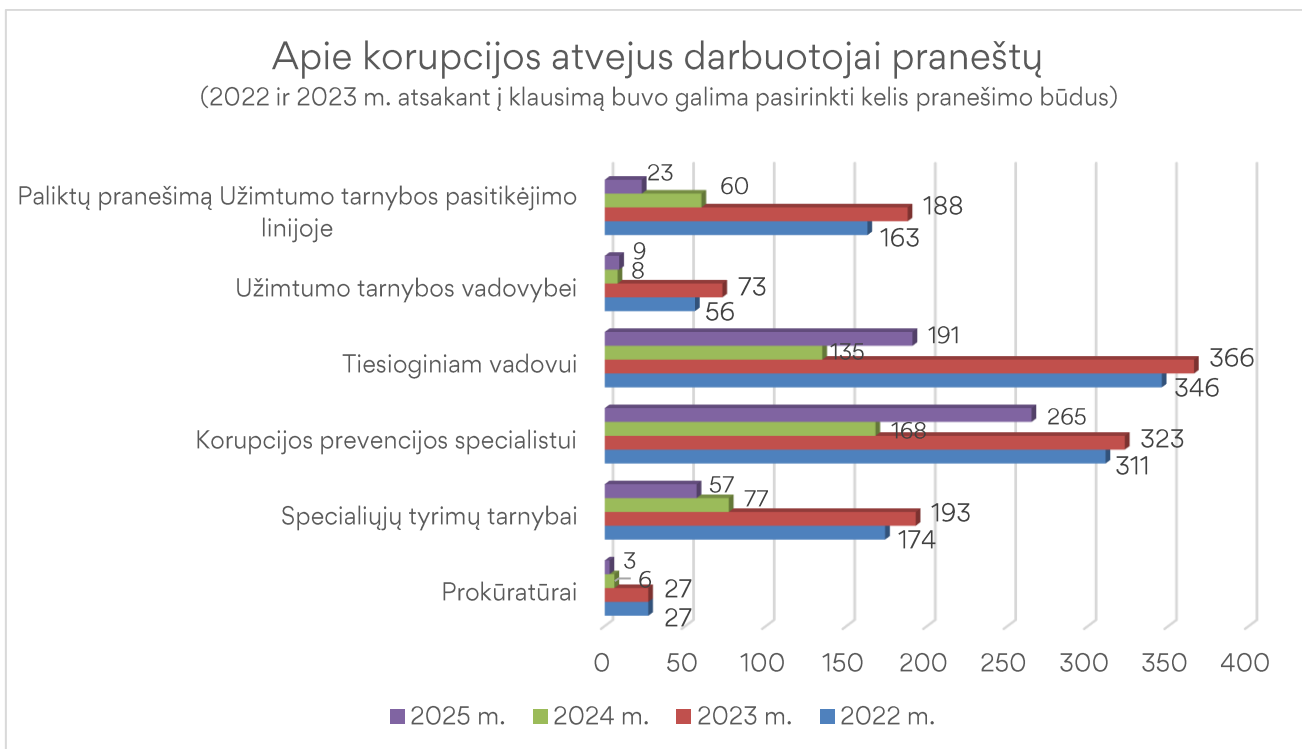
2025 m. atliktos apklausos rezultatai rodo, kad darbuotojų, kurie atsakė, kad nepraneštų arba kad sprendimas priklausytų nuo aplinkybių, dažniausia priežastis buvo įrodymų trūkumas – 41 % respondentų. 23 % pripažino, kad nėra tikri, ar atvejis laikytinas korupcija, o 20 % nesijaučia saugus pranešdamas. Tai atskleidžia tris esmines kliūtis: neapibrėžtumą dėl pranešimo pagrįstumo, žinių stoką apie tai, kas laikytina korupcija, ir pasitikėjimo trūkumą. Rečiau minėtos priežastys, tokios kaip baimė, kad pranešėjai nukenčia (9 %), kolegų ar vadovų reakcijos baimė (4 %) ar įsitikinimas, kad „niekas nesikeis“ (4 %), taip pat yra svarbios, nes rodo egzistuojant socialinį spaudimą ir cinizmo apraiškas. Šie rezultatai aiškiai parodo, kad pagrindinis barjeras yra ne darbuotojų nenoras elgtis sąžiningai, o informacijos stoka, nepakankamai aiškios procedūros ir ne visiškai suformuota saugumo kultūra. Siekiant mažinti šias kliūtis, būtina stiprinti darbuotojų gebėjimą atpažinti rizikingas situacijas, paaiškinti, kad pranešimui nereikia turėti formalių įrodymų, užtikrinti anonimiškumą bei komunikuoti sėkmingus sprendimų pavyzdžius, kurie parodytų, kad pranešimai daro realų poveikį.

Atitinkamai 2024 m. darbuotojai nebuvo linkę pranešti apie korupcijos atvejį/apraišką, nes 11,01 % respondentų nebuvo įsitikinę, kad tai korupcijos atvejis, 9,03 % – nesijautė saugūs pranešdami, bei 1,98 % respondentų manė, kad tie, kas praneša, nukenčia labiausiai.

Apklausos rezultatai rodo, kad daugiau nei pusė darbuotojų (62,1 %) tiki, kad pranešus apie korupcijos atvejį Tarnyboje būtų imtasi reikiamų veiksmų ir tyrimas būtų atliktas tinkamai, o dar 18,7 % mano, kad reakcija būtų, nors tyrimas galėtų būti nepakankamai išsamus. Taigi bendrai

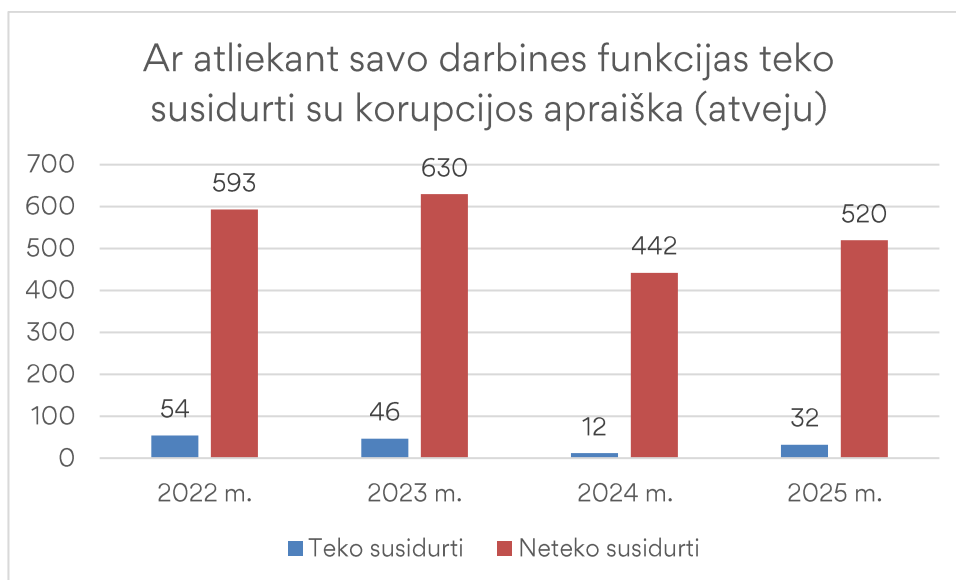
daugiau nei 80 % respondentų tikisi, kad institucija sureaguotų į pranešimus ir būtų imtasi atitinkamų veiksmų. Vis dėlto maždaug kas penktas darbuotojas išreiškia abejonę arba neturi aiškios nuomonės: 3,1 % abejoja dėl bet kokių veiksmų, 1,3 % visiškai netiki, kad tyrimas būtų pradėtas, o 14,9 % neturi pozicijos. Tai rodo, kad pasitikėjimas sistema yra pakankamai aukštas, tačiau dar nėra visiškai užtikrintas – nepasitikėjimo arba nežinojimo rizika gali mažinti pranešimų apie korupciją skaičių. Ši situacija parodo, kad reikia stiprinti ir plėsti informuotumą apie tyrimų eigą, viešinti procesus ir parodyti realius pavyzdžius, kaip pranešimai padeda spręsti problemas. Šia tema turi būti aiškiai komunikuojama – kas vyksta po pranešimo gavimo, kokie etapai numatyti ir pavišinti apibendrintus tyrimų rezultatus, taip kuriant skaidrumą ir pasitikėjimą tarnyboje.

Dauguma darbuotojų (82,6 %) pranešimui apie korupcijos atvejį rinkęsi vidinius kanalus, o populiariausias pasirinkimas – pranešti korupcijos prevencijos specialistui (48 %). Antroje vietoje – tiesioginis vadovas (34,6 %), kas rodo gana aukštą pasitikėjimo lygį tiesioginiais vadovais. Tik 10,3 % respondentų pasirinktų kreiptis į Lietuvos Respublikos specialiųjų tyrimų tarnybą, tai gali reikšti, kad darbuotojai labiau pasitiki vidine sistema arba nėra tikri, kada tinkama kreiptis į išorės institucijas. Labai mažas procentas rinkęsi informuoti tarnybos vadovybę (1,6 %), kas signalizuoja apie ribotą šios grandies matomumą kaip vertybinio lyderio. Pasitikėjimo linija kaip pranešimo kanalas būtų pasirenkamas nedažnai (4,2 %), beje tik 0,7 % darbuotojų nurodė nežinantys, kur kreiptis. Šie rezultatai leidžia teigti, kad vidiniai mechanizmai yra gerai žinomi ir laikomi patikimais, tačiau būtina stiprinti vadovybės įvaizdį kaip atviros ir skaidrios grandies, taip pat aiškiau komunikuoti, kada verta naudotis išoriniais kanalais.



pav. 2 Pranešimų apie korupcijos atvejus pateikimas

Net 94,2 % darbuotojų nurodo nesusidūrę su korupcijos apraiškomis savo darbe, kas rodo, jog ši problema organizacijoje nėra plačiai paplitusi ir kasdienėje veikloje beveik nepasireiškia. Tai galima laikyti pozityviu rodikliu, patvirtinančiu veiksmingas prevencines priemones ir stiprią vertybinę kultūrą. Vis dėlto 5,8 % (32 darbuotojai) nurodė, kad susidūrė su korupcijos atvejais – nors tai santykinai nedidelė dalis, absoliučiai tai reiškia, kad maždaug kas 17-as darbuotojas yra patyręs tokį atvejį. Tai rodo, kad korupcija egzistuoja, nors ir nėra sisteminė, todėl tokios situacijos negali būti ignoruojamos, nes net pavieniai neišspręsti atvejai gali reikšmingai griauti pasitikėjimą institucija. Taip pat atliekant tyrimą 2024 m. nustatyta, kad dauguma tyrime dalyvavusių respondentų 442 (97,36 proc.) nesusidūrė 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 (8,35 proc.) ir nesusidūrė 593 (91,65 proc.)



pav. 3 Tiesioginis susidūrimas su korupcijos apraiškomis darbe

Siekiant įvertinti darbuotojų suvokimą apie korupcijos paplitimą Užimtumo tarnyboje, jų buvo klausama „Kaip manote, ar Tarnyboje paplitusi korupcija?“, šis klausimas svarbus, nes atspindi ne tik realią situaciją, bet ir darbuotojų pasitikėjimą organizacija bei antikorupecinėmis priemonėmis. Beveik 60 % darbuotojų (59,4 %) mano, kad korupcija Tarnyboje nėra paplitusi, kas rodo, jog organizacija vertinama kaip sąžininga ir etiška, o pasitikėjimas kolegomis bei sistema išlieka aukštas. Vis dėlto reikšminga dalis – 37,5 % respondentų – atsakė „nežinau / neturiu nuomonės“, kas signalizuoja apie informacijos stoką arba nepakankamą skaidrumą antikorupecinių priemonių srityje. Tik 3,1 % darbuotojų (17 darbuotojų) mano, kad korupcija yra paplitusi – tai nedidelė, bet svarbi grupė, kurios nuomonė gali būti paremta konkrečiais patirtimi ar stebėjimais. Šie rezultatai rodo, kad korupcija nėra laikoma plačiai paplitusia, tačiau egzistuoja „pilkosios zonos“, kurias lemia informacijos trūkumas ir neapibrėžtumas, kas laikoma korupcija.

Taip pat atliekant tyrimą respondentų buvo klausama – „Ar norėtumėte dalyvauti antikorupecinėje, skaidrumą didinančioje veikloje?“, šioje vietoje beveik pusė darbuotojų (49,1 %) nurodė, kad nežino, ar norėtų dalyvauti antikorupecinėje ar skaidrumą didinančioje veikloje, trečdalis (33,5 %) pasisakė prieš, o tik 14 % norėtų įsitraukti, dar 3,4 % teigė jau dalyvaujantys. Tai rodo, kad organizacijoje vyrauja pasyvumas šioje srityje, o įsitraukimas suvokiamas kaip neaiškus, galbūt formalus ar papildomų pareigų reikalaujantis procesas. Dvejojanti grupė (beveik pusė visų respondentų) yra didžiausias potencialas – šiuos asmenis galima įtraukti, jei jiems būtų

aiškiai paaiškinta veiklos prasmė, nauda ir formos. Siekiant didinti aktyvumą, svarbu suteikti aiškumo (kas tai per veikla, kokie įsipareigojimai), parodyti naudą darbuotojams bei sudaryti galimybes įsitraukti lengvesnėmis, neformaliomis formomis. Tai leistų stiprinti etikos kultūrą ne per prievartą, o per motyvaciją ir prasmės suteikimą.

Į atvirą klausimą „Nurodykite, kokias Tarnyboje vykdomas ir taikomas korupcijos prevencijos priemonės ir iniciatyvas žinote ir esate girdėjęs (-usi)?“ atsakė 73 % visų respondentų.

Dažniausiai minimos priemonės:

- mokymai, švietimas ir informavimas;
- nulinė dovanų politika;
- privačių interesų deklaravimas ir jų kontrolė;
- Korupcijos prevencijos programa ir jos įgyvendinimo planas;
- etikos kodeksas (antikorupcinio elgesio taisyklės);
- pranešimų kanalai (pvz., el. paštas, pasitikėjimo linija).

Specifinės priemonės, kurios buvo paminėtos rečiau, bet yra taikomos:

- korupcijos rizikos analizė ir vertinimas;
- teisės aktų projektų antikorupcinis vertinimas;
- lobistinės veiklos deklaravimas ir kontrolė;
- viešųjų pirkimų skaidrumo užtikrinimas (per CVP IS);

Gauti atsakymai leidžia stebėti tendencijas ir informuotumo lygį, nes dauguma respondentų akcentavo bendrąsias priemones (mokymus, dovanų politiką), tačiau mažiau žino apie specifines iniciatyvas (pvz., rotaciją, lobistinės veiklos kontrolę). Taip pat atsirado pavienių atsakymų, rodančių klaidingą suvokimą (pvz., atlyginimų mokėjimas kaip prevencijos priemonė), todėl reikalingas aiškesnis prevencijos priemonių apibrėžimas.

Į antrąjį atvirą klausimą „Kaip manote, kokiose Tarnybos veiklos srityse yra didžiausia rizika korupcijai pasireikšti?“ atsakė beveik 76 % visų respondentų. Rizikingiausios sritys, pasak darbuotojų - viešieji pirkimai, tiesioginis paslaugų teikimas klientams ir užimtumo rėmimo priemonių įgyvendinimas ir administravimas.

Tuo tarpu į trečiąjį atvirą klausimą „Kas, Jūsų nuomone, padėtų sumažinti korupcijos rizikas Tarnyboje?“ atsakė tik 62 % visų respondentų. Pagrindiniai pasiūlymai dėl korupcijos

prevencijos Užimtumo tarnyboje – aiškus teisinis reglamentavimas, procesų skaitmenizavimas ir automatizavimas, darbuotojų rotacija, griežtesnė vidaus kontrolė ir auditai, mokymai, skaidrumo ir atsakomybės didinimas ir stiprinimas, asmeninės vertybės ir vadovybės pavyzdys, taip pat finansiniai motyvai (didesnis atlyginimas, motyvacinės sistemos veiksmingumas, atlyginimų indeksavimas pagal infliaciją). Galima pažymėti, kad darbuotojai yra linkę siūlyti techninius sprendimus (paslaugų automatizavimą), organizacinius pokyčius (kontrolę) ir kultūrinius sprendimus (švietimą).

TYRIMO APIBENDRINIMAS

Bendrai vertinant, tyrimo rezultatai atskleidė, kad dauguma respondentų (84,2 %) visiškai netoleruoja korupcijos, o beveik 94 % yra susipažinę su organizacijos taikomomis korupcijos prevencijos priemonėmis. Tai rodo aukštą darbuotojų sąmoningumą, skaidrumo vertinimą ir organizacijos antikorupcinės kultūros stiprumą.

Dauguma darbuotojų (75 %) nurodė, kad praneštų apie pastebėtus korupcijos atvejus, tačiau beveik ketvirtadalis teigė, jog sprendimas priklausytų nuo aplinkybių. Pagrindinės priežastys, kodėl darbuotojai gali nepranešti, yra nesaugumo jausmas, įrodymų trūkumas ar neaiškumas dėl situacijos. Tai signalizuoja apie poreikį stiprinti pasitikėjimą pranešimų sistema ir užtikrinti pranešėjų apsaugą.

Faktiniai korupcijos atvejai organizacijoje pasitaiko retai – tik 32 respondentai nurodė tiesioginį susidūrimą su korupcija, o didžioji dalis darbuotojų mano, kad korupcija organizacijoje nėra paplitusi (59 %). Tai rodo, kad taikomos antikorupcinės priemonės yra veiksmingos, tačiau egzistuoja tam tikros rizikos sritys, kur reikia nuolatinio dėmesio, pavyzdžiui, sprendimų priėmimo procesai, atsiskaitymai su tiekėjais ir jautrios paslaugų sritys.

Apibendrinant galima teigti, kad organizacija turi stiprią etikos ir antikorupcinės kultūros bazę, tačiau būtina nuolat stiprinti pranešimų sistemas, skatinti darbuotojų įsitraukimą į antikorupcinę veiklą ir užtikrinti atskaitomybę bei skaidrumą jautriose srityse. Tai padės sumažinti korupcijos riziką ateityje ir užtikrinti ilgalaikį pasitikėjimą organizacijos veikla.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Tyrimo rezultatai rodo, kad organizacijoje vyrauja stiprus darbuotojų nepakantumas korupcijai – didžioji dalis darbuotojų visiškai netoleruoja tokių veiksmų. Tai kuria tvirtą etikos ir skaidrumo kultūros pagrindą, kuris gali būti efektyviai naudojamas prevencijos priemonėms stiprinti.

Didžioji dalis darbuotojų yra susipažinę su organizacijos korupcijos prevencijos priemonėmis, o beveik trys ketvirtadaliai būtų pasirengę pranešti apie pastebėtus korupcijos atvejus. Tai rodo aukštą informuotumą ir norą prisidėti prie skaidrumo, tačiau beveik ketvirtadalis darbuotojų dvejoja dėl pranešimų saugumo arba abejoja, ar būtų imamasi tinkamų veiksmų. Todėl svarbu stiprinti pasitikėjimą pranešimų sistema ir užtikrinti tinkamą pranešėjų apsaugą.

Tyrimas taip pat parodė, kad nors faktinių korupcijos atvejų organizacijoje yra nedaug, nemaža dalis darbuotojų nežino arba abejoja dėl korupcijos paplitimo. Tai gali lemti pasyvumą ir nedalyvavimą antikorporacinėje veikloje. Mažas aktyvus įsitraukimas į skaidrumo iniciatyvas rodo poreikį skatinti darbuotojų motyvaciją ir įsitraukimą įvairiais kanalais.

Remiantis tyrimo rezultatais, rekomenduojama:

- **Stiprinti komunikaciją ir švietimą** – aiškiai apibrėžti korupcijos formas, prevencijos priemones ir procedūras, paaiškinti, kokie veiksmai imami pranešus apie pažeidimus. Reguliariai organizuoti mokymus ir pateikti praktinius pavyzdžius.
- **Užtikrinti pranešėjų saugumą ir konfidencialumą** – suteikti darbuotojams pasitikėjimą, kad jų pranešimai bus tinkamai ištirti ir nebus daroma žala.
- **Skatinti darbuotojų įsitraukimą** – organizuoti diskusijas, mini atvirų klausimų sesijas apie skaidrumą bei korupcijos prevenciją, skatinti darbuotojus teikti pasiūlymus ir iniciatyvas, taip didinant dalyvavimą ir pasitikėjimą sistema.
- **Gilinti rizikos analizę** – identifikuoti jautrias sritis ir padalinius, kuriose korupcijos rizika didžiausia, ir skirti joms ypatingą dėmesį prevencijos ir stebėsenos priemonėse.
- **Didinti skaidrumą ir atskaitomybę** – periodiškai informuoti darbuotojus apie priimtus sprendimus po pranešimų, taip stiprinant pasitikėjimą sistema ir skaidrumo kultūrą.