

**MYKOLO RIOMERIO UNIVERSITETAS**  
**POLITIKOS IR VADYBOS FAKULTETAS**  
**VADYBOS INSTITUTAS**

**ANA LABECKAJA**

**PRANEŠIMŲ POLITIKA VIEŠOJO INTERESO**  
**ĮTVIRTINIMO STRATEGIJOSE**

**Magistro baigiamasis darbas**

**Vadovė**

**Prof. Dr. (HP) N. Vasiljevienė**

**VILNIUS, 2014**

**MYKOLO RIOMERIO UNIVERSITETAS**  
**POLITIKOS IR VADYBOS FAKULTETAS**  
**VADYBOS INSTITUTAS**

**PRANEŠIMŲ POLITIKA VIEŠOJO INTERESO**  
**ĮTVIRTINIMO STRATEGIJOSE**

**Veiklos audito magistro baigiamasis darbas**  
**Studijų programa 621N20020**

**Vadovė**  
**Prof. N. Vasiljevienė**

---

**Recenzentas**

---

---

**Atliko**  
**Stud. Ana Labeckaja**

---

**VILNIUS, 2014**

## TURINYS

LENTELĖS .....	4
PAVEIKSLAI .....	6
PRIEDAI .....	7
ĮVADAS .....	8
1. PRANEŠIMŲ POLITIKOS (STRATEGIJOS) TEORINIAI PAGRINDAI .....	12
1.1. Viešojo intereso samprata: gynimas ir apsauga .....	12
1.2. <i>Pranešimų politikos</i> samprata ir elementai .....	15
1.3. <i>Pranešimų politikos</i> lygmenų analizė: individualus, organizacinis, nacionalinis .....	22
1.3.1. „Švilpuko pūtėjo“ moralinės dilemos. Lojalumas organizacijai .....	22
1.3.2. Organizacijų etika ir socialinė atsakomybė. Socialinis auditas .....	26
1.3.3. <i>Pranešimų politikos</i> įtvirtinimas įvairių šalių teisės aktuose ir praktikoje .....	31
1.4. <i>Pranešimų politika</i> kaip viešojo intereso apsaugos prevencinė priemonė .....	34
2. TYRIMO METODIKA .....	37
3. TYRIMAS .....	41
3.1. <i>Pranešimų politika</i> Lietuvos viešojo administravimo strategijose .....	41
3.2. Organizacinis <i>pranešimų politikos</i> lygmuo: interviu su audito tarnybų atstovais .....	46
3.3. <i>Pranešimų politikos</i> percepcija valstybės tarnautojų darbe: vertinimas ir požiūris .....	52
3.3.1. Bendrieji tyrimo duomenys .....	52
3.3.2. Respondentų atsakymų pasiskirstymų statistinės priklausomybės .....	60
3.4. Tyrimo apibendrinimas .....	69
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS .....	71
BIBLIOGRAFINIAI ŠALTINIAI .....	73
SANTRAUKA LIETUVIŲ KALBA .....	78
SANTRAUKA ANGLŲ KALBA .....	79
PRIEDAI .....	80

## LENTELĖS

- 1 lentelė. Viešojo intereso koncepcijų klasifikacijos
- 2 lentelė. Populiariausi „švilpuko pūtimo“ apibrėžimas
- 3 lentelė. *Pranešimų politikos* matrica
- 4 lentelė. Pagrindinės vertybės atskiruose sektoriuose
- 5 lentelė. J. Palidauskaitės išskiriamos valstybės tarnautojų etikos problemos
- 6 lentelė. Vidinės „švilpuko pūtimo“ sistemos organizacijoje elementai pagal A. Lewicka-Strzalecka
- 7 lentelė. Pirmaeiliai ir antraeiliai kodeksų tikslai
- 8 lentelė. Etikos kodeksų veiksmingumo faktoriai (pagal N. Vasiljeviene)
- 9 lentelė. Socialinio audito apibrėžimai mokslinėje literatūroje
- 10 lentelė. Pagrindiniai viešąjį interesą valstybės tarnyboje įtvirtinantys įstatymai ir kt. teisės aktai
- 11 lentelė. Interviu su kontrolės ir audito tarnybų atstovais klausimų informacinis pobūdis (kategorijos)
- 12 lentelė. Anketos klausimų išdėstymas pagal tyrimų kryptis
- 13 lentelė. Valstybės tarnautojo pareigos
- 14 lentelė. Šiurkštūs valstybės tarnautojo nusižengimai
- 15 lentelė. LR Viešojo sektoriaus darbuotojų profesiniai etikos kodeksai
- 16 lentelė. Etikos institucionalizacija savivaldybėse
- 17 lentelė. *Pranešimų politikos* institucionalizacija savivaldybėse
- 18 lentelė. *Pranešimų politikos* mechanizmai ir procedūros savivaldybėse
- 19 lentelė. *Pranešimų politikos* institucionalizacijos poreikis
- 20 lentelė. Asmeninė patirtis sprendžiant etines problemas
- 21 lentelė. Apklausoje dalyvavusiųjų valstybės tarnautojų socialinės – demografinės charakteristikos
- 22 lentelė. Etinių problemų vertinimų pasiskirstymas, proc.
- 23 lentelė. Etinių problemų vertinimo diferenciacija
- 24 lentelė. Respondentų atsakymų pasiskirstymas apie pareigą atskleisti neetiškus veiksmus
- 25 lentelė. Respondentų atsakymų pasiskirstymas dėl pranešimo pastebėjus neetišką elgesį (pagal socialines demografines charakteristikas)
- 26 lentelė. Respondentų atsakymų pasiskirstymas dėl pranešimo pastebėjus neetišką elgesį (pagal tai, ar organizacijoje įdiegtos pranešimų politikos procedūros)
- 27 lentelė. Respondentų atsakymų pasiskirstymas pagal tai, ar jie žino apie „švilpuko

pūtējuš“

28 lentelē. Respondentų atsakymų į klausimą „Kodėl darbuotojai neatskleidžia pastebėto neetiško elgesio organizacijoje?“ pasiskirstymas

29 lentelē. Respondentų atsakymų į klausimą „Kokių pasekmių ir reakcijų gali tikėtis asmuo, kuris atskleidžia neetišką ar netinkamą elgesį Jūsų organizacijoje?“ pasiskirstymas

## PAVEIKSLAI

- 1 pav. Audito sistema
- 2 pav. Pranešimų politika, kaip prevencinė priemonė, viešojo intereso apsaugos sistemoje (algoritmas)
- 3 pav. Atsakymų į klausimą, ar organizacijoje numatytos *pranešimų politikos* procedūros, pasiskirstymas, proc.
- 4 pav. Atsakymų į klausimą, ar organizacijoje būtinos *pranešimų politikos* procedūros, pasiskirstymas, proc.
- 5 pav. Atsakymų į klausimą, ar respondentai praneštų apie pastebėtą neetišką kitų asmenų elgesį, pasiskirstymas, proc.
- 6 pav. Atsakymų į klausimą, ar neetiško elgesio atskleidimas yra organizacijos interesas, pasiskirstymas, proc.
- 7 pav. Atsakymų į klausimą, ar yra darbuotojo pareiga pranešti apie pastebėtą neetišką kitų elgesį, pasiskirstymas, proc.
- 8 pav. Atsakymų į klausimą, kiek respondentai žino asmenų, atskleidusių neetiško elgesio atvejus, pasiskirstymas, proc.
- 9 pav. Atsakymų į klausimą, kodėl žmonės nėra linkę pranešti apie pastebėtą neetišką kitų elgesį, pasiskirstymas, proc.
- 10 pav. Atsakymų į klausimą, kokios yra numanomos pasekmės pranešusiems apie pastebėtą neetišką kitų elgesį, pasiskirstymas, proc.

## **PRIEDAI**

- 1 Priedas    Interviu su valstybės ir savivaldybių kontrolės ir audito tarnybų darbuotojais klausimynas
- 2 Priedas    Valstybės tarnautojų (valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų) apklausos anketa

## ĮVADAS

**Temos aktualumas ir problema.** Neabejotina, kad pirminė, pamatinė ir svarbiausia viešųjų institucijų ir organizacijų veiklos esmė – saugoti ir ginti *viešąjį interesą*. *Viešasis interesas* ir jo samprata jau daug metų yra nesibaigiančių mokslinių ir praktinių diskusijų objektu, taip iki galo ir neapsisprendžiant ką derėtų laikyti *viešojo intereso* veikimo/galiojimo sritimi. Kita vertus, kaip apibrėžia Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas savo nutarimuose<sup>1</sup>, *viešojo intereso* ir neįmanoma iki galo institucionalizuoti, nes tai yra kintanti vertybė. Todėl mokslinių disputų kontekste aktualia tampa pasirenkama *viešojo intereso* įtvirtinimo strategija. Pagal LR Konstitucinio teismo nutarimus, laikantis Europos žmogaus teisių doktrinos, yra įsitvirtinęs požiūris, kad įstatymo leidėjas gali nustatyti *viešojo intereso* ribas. Vienintelis reikalavimas, keliamas tokiam *viešojo intereso* apibrėžimui, yra jo realus pagrindimas ir teisėtumas. Vadinasi, dažniausiai susiklostanti praktika yra tokia, kad įstatymų leidėjai „teisės aktuose įtvirtina normą, kurioje pavartoja sąvoką „viešasis interesas“, nepateikia jos apibrėžimo, todėl tokia teisės norma įstatymus taikantiems vykdomosios ir teisminės valdžios subjektams iš esmės suteikia diskrecinę galią.“ (Krivka, 2008a)

Įvertinant šias *viešojo intereso* apibrėžtis, labai svarbu iš karto atkreipti dėmesį, kad susiklosčiusi *viešojo intereso* vertinimo praktika imperatyviai leidžia atskirti įstatymų leidžiamąją, vykdomąją ir teisminę valdžias, kiekvienai iš jų suteikiant skirtingus įgaliojimus *viešojo intereso* kompetencijos ribose. Kaip teisingai akcentuoja E. Krivka (Krivka, 2008a,b; 2009), svarbu atskirti *viešojo intereso* gynimo ir *viešojo intereso apsaugos* sritis. Neabejotina, kad *viešojo intereso* gynimo sritis yra atiduota teisminės valdžios diskrecijai. Analizuodami Lietuvoje vykstančias mokslines diskusijas apie *viešąjį interesą*, galime pastebėti, kad kaip diskusijų objektas dominuoja būtent pastaroji, t.y. *viešojo intereso* gynimo sritis. Tuo tarpu *viešojo intereso apsaugos* sritis yra daug platesnė, nei gynimo. Atsakomybė už viešojo intereso apsaugą tenka tiek ir jau minėtai teisminei valdžiai, bet dažniausiai yra atiduota įstatymų leidžiamosios ir vykdomosios valdžių diskrecijai. „*Viešojo intereso apsauga* apima ne tik teisinio poveikio priemonių taikymą pažeidusiems *viešąjį interesą* asmenims, bet ir teisės aktuose įtvirtintas prevencines priemones bei šių priemonių įgyvendinimą, siekiant išsaugoti socialiai reikšmingų visuomenės poreikių tenkinimo esamas galimybes, sudaryti sąlygas šių poreikių tenkinimo galimybių tolesnei plėtojei ir užkirsti kelią *viešojo intereso* pažeidimams“ (Krivka, 2008a). **Vadinasi, yra aktualu analizuoti, kiek plačiai ir kokios yra numatytos viešojo intereso prevencinės priemonės įstatymuose ir kituose teisės aktuose, bei kokie yra šių prevencinių priemonių taikymo mechanizmai.**

Viena iš sričių, kuri tiesiogiai ir pirmiausiai siejama su *viešojo intereso apsauga* – tai viešasis administravimas. Viešojo administravimo subjektai, valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos,

<sup>1</sup> LR Konstitucinis teismas, 2006, 2007a, 2007b



viešosios organizacijos, yra tiesiogiai atsakingos už tai, kad jų darbuotojai (didžiąja dalimi – tai valstybės tarnautojai), tarnaudami žmonių ir visuomenės gerovei, dirbtų nepažeisdami ne tik įstatymų ir kitų teisės aktų bei normų, bet ir nepažeisdami viešojo intereso (gynybinis požiūris į viešąjį interesą) bei jį saugodami/neleisdami jo pažeisti kitiems (apsauginis /prevencinis požiūris į viešąjį interesą). Nors, kaip teigia Konstitucinės teisės specialistai, viešojo intereso apsauga ir prevencija atitenka įstatymų leidėjo diskrecijai, tačiau realybėje visa atsakomybė ir įtvirtinimas yra perkeliama pačioms **viešosioms organizacijoms**.

Lietuvos Respublikos viešojo intereso apsaugos prevencinės priemonės tiesiogiai ir netiesiogiai yra numatytos LR Viešojo administravimo įstatyme, LR Valstybės tarnybos įstatyme, LR Viešųjų ir privačiųjų interesų derinimo valstybės tarnyboje įstatyme bei kituose įstatymuose ir teisės aktuose. Konkrečių viešojo intereso apsaugos prevencinių priemonių nustatymas ir įgyvendinimo mechanizmai atitenka vykdomosios valdžios diskrecijai. Tam yra išleisti Vyriausybės nutarimai, kuriamos įvairios komisijos, numatomos viešojo intereso pažeidimo pasekmės, kurios jau pereina į viešojo intereso gynimo sritį.

Organizaciniu lygmeniu viešojo intereso apsaugos prevencija paliekama valstybės ir savivaldybių įstaigų ir organizacijų vadovų atsakomybei. Galima pastebėti, kad viešųjų organizacijų vadovams iš esmės nėra imperatyvių organizacinių viešojo intereso prevencijos mechanizmų, paliekama jų pačių atsakomybei pasirinkti, ar vadovautis nacionaliniais instrumentais (pvz., jau minėtais LR Vyriausybės nutarimais), arba bandyti diegti įvairias organizacines naujoves (pritaikant teorijas bei kitų šalių ar organizacijų patirtį).

Siekiant įtvirtinti *viešojo intereso apsaugą* Lietuvos viešajame administravime, svarbus prevencinis vaidmuo tenka taip vadinamajai *pranešimų politikai*. *Pranešimų politikos*, arba „švilpuko pūtimo“ (*Whistleblowing – angl. k.*), tema yra dar mažai tyrinėjama Lietuvos mokslo pasaulyje, tačiau jau pakankamai seniai ir išsamiai analizuojama užsienio autorių darbuose bei praktiškai diegiama užsienio valstybių teisinėse ir organizacinėse sistemose. Tarpe pirmaujančių valstybių *pranešimų politikos* institucionalizacijos procese galima paminėti JAV, Jungtinę Karalystę, Naująją Zelandiją ir Pietų Afrikos Respubliką. Lietuvoje tyrimų apie pranešimų politikos institucionalizaciją valstybės tarnyboje ir „švilpuko pūtimo“ percepcijas valstybės tarnautojų tarpe beveik neatliekama. Šis reiškinys dažniau siejamas su platesniu etiško elgesio kontekstu, su etikos valstybės tarnyboje problemomis. **Todėl aktualu tirti, kaip/ar pranešimų politika institucionalizuojama Lietuvos viešosiose organizacijose/valstybės tarnyboje, kaip/ar ji diegiama valstybės ir savivaldybių įstaigose, kaip šį reiškinį vertina patys valstybės tarnautojai.**

**Tyrimo objektas.** *Pranešimų politika* Lietuvoje, kaip prevencinė priemonė įtvirtinant viešojo intereso apsaugą.

**Tyrimo tikslas.** Ištirti, kokia *pranešimų politikos* strategija taikoma Lietuvoje ir kaip *pranešimų politiką* vertina patys valstybės tarnautojai.

**Tyrimo uždaviniai:**

1. Ištirti ir aprašyti *pranešimų politikos* („švilpuko pūtimo“) teorinius pagrindus bei institucionalizacijos patirtį užsienio valstybėse.
2. Nustatyti, kaip *pranešimų politika* yra institucionalizuota Lietuvos viešajame administravime.
3. Atlikti Klaipėdos regiono valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų kontrolierių ir auditorių apklausą siekiant išsiaiškinti jų požiūrį į *pranešimų politikos* institucionalizaciją.
4. Atlikti Klaipėdos regiono valstybės tarnautojų apklausą siekiant išsiaiškinti darbuotojų požiūrį į *pranešimų politiką*.

Formuluojamas **ginamasis teiginys**: *Pranešimų politika*, orientuota į viešojo intereso apsaugą, kaip prevencinė priemonė Lietuvoje yra silpnai institucionalizuota ir įtvirtinta nacionaliniu, organizaciniu ir individualiu lygmeniu.

**Tyrimo metodika.** Empiriniam tyrimui atlikti pasirinkta konkreti geografinė erdvė – Klaipėdos regionas. Pirminis tyrimo tikslas – ištirti regiono valstybės ir savivaldybių institucijose ir įstaigose esamą situaciją *pranešimų politikos* įgyvendinimo aspektu apklausiant atitinkamas kontrolės ir audito tarnybas (jų vadovus). Antrasis tyrimo tikslas – apklausti regione dirbančius valstybės tarnautojus ir ištirti jų požiūrį į analizuojamąjį reiškinį. Empiriniam tyrimui įgyvendinti taikomi kokybinės ir kiekybinės analizės metodai. Kokybiniam tyrimui atlikti taikomas *kontent-analizės* metodas. Kiekybiniam tyrimui atlikti, pasitelkiant SPSS programą, skaičiuojami respondentų atsakymų procentiniai pasiskirstymai, jų statistinis reikšmingumas nustatomas taikant Chi kvadrato kriterijų, skaičiuojamas koreliacijos koeficientas.

**Problemos ištirtumas.** Tenka pastebėti, kad *pranešimų politika* (arba „švilpuko pūtimo“ reiškinys) lietuvių autorių darbuose mažai tiriamas. Daugiausiai apie „švilpuko pūtimo“ reiškinį rašoma N. Vasiljevienės (2000, 2006) ir J. Palidaukaitės (2003, 2005, 2010, 2011) darbuose, skirtuose etikos klausimams nagrinėti. Lietuvių kalba galima perskaityti A. Lewicka Strzalecka (2001) atliktą Lenkijos kompanijų tyrimą, kurio metu buvo tiriamas ir darbuotojų požiūris į „švilpuko pūtimo“ reiškinį. Užsienio autoriai jau seniai domisi šia tema. Viena pirmųjų autorių, išsamiai aprašiusi „švilpuko pūtimo“ fenomeną, yra Sisella Bok (1980; jos darbai cituojami ir kituose tekstuose, kaip, pvz., S. Bok, 2000). Taip pat daug naujų vertingų pastebėjimų pateikiama R. L. Larmer (1992), P. B. Jubb (1999), W. Vandekerckhove (2006,2010) darbuose. Galima netgi pastebėti susiformavusias atitinkamas tyrimų kryptis. S. Bok darbuose „švilpuko pūtimo“ tema analizuojama švietimo etikos

kontekste, P. B. Jubb (1999) ir W. Vandekerckhove (2006, 2010) daugiau analizuoja sampratos kaitos problemas. Kiti autoriai, kaip pvz., R. L. Larmer (1992) ir L. Lindblom (2007) tiria atskiras individo (t.y. paties „švilpuko pūtėjo“) dilemas. Dar kiti, kaip pvz., (Kohn, 2001; Lewis, 2008; de Maria, 1997) analizuoja „švilpuko pūtimo“ institucionalizaciją nacionalinėse teisinėse sistemose ar atlieka lyginamuosius tyrimus (de Maria, 2005), dar kiti analizuoja organizacinius aspektus, vadovų ir audito tarnybų vaidmenį (Miceli ir Near, 2009; Cassematis ir Wortley, 2013).

**Darbo struktūra.** Tiriamoji tema atskleidžiama trijuose darbo skyriuose. Pirmajame skyriuje pristatomi *pranešimų politikos* teoriniai pagrindai remiantis šalies ir užsienio autorių darbais ir atliktais tyrimais. Analizuojamos *pranešimų politikos* sąsajos su viešuoju interesu ir pranešimų politikos įgyvendinimo problemomis Lietuvoje, palyginus su užsienio praktikomis. Formuluojamas empirinio tyrimo pagrindimas. Antrojoje darbo dalyje pristatoma empirinio tyrimo struktūra ir pagrindiniai metodai. Trečiojoje darbo dalyje pateikiamas empirinis tyrimas. Pradedama nuo bendrosios šalies teisinės aplinkos analizės, taikant dokumentų analizės metodą tiriami *pranešimų politiką* reglamentuojantys dokumentai. Toliau pereinama prie *pranešimų politikos* organizacijose analizės. Pasirinkus kokybinio tyrimo instrumentą – interviu, atliekama viešųjų organizacijų (valstybės ir savivaldybių įstaigų) audito tarnybų darbuotojų apklausa. Pasirinkus kiekybinio tyrimo instrumentą – anketavimą, atliekama viešosiose organizacijose (valstybės ir savivaldybių įstaigose) dirbančių darbuotojų (valstybės tarnautojų) apklausa. Abiejų apklausų metu nustatomas pranešimų politikos institucionalizacijos poreikis nacionaliniu ir organizaciniu lygmeniu, taip pat atliekamas pranešimų politikos percepcijos darbuotojų tarpe tyrimas.

Darbą sudaro: 29 lentelės, 10 paveikslų, 2 priedai, 63 literatūros šaltiniai. Darbo apimtis: 70 puslapių.

# 1. PRANEŠIMŲ POLITIKOS (STRATEGIJOS) TEORINIAI PAGRINDAI

## 1.1. Viešojo intereso samprata: gynimas ir apsauga

*Viešasis interesas* iš esmės yra pamatinė visuomenės vertybė, kurios pagrindu organizuojamas visas viešasis administravimas, valstybės ir savivaldybių įstaigų veikla, valstybės tarnautojų pareigos ir atsakomybė. Tačiau bandymai apibrėžti kas yra *viešasis interesas* iš tikro nėra išbaigti, ir šiandien mes neturime vienos visuotinai priimtinos *viešojo intereso* sampratos. Lietuvių mokslininkų gretose galima išskirti D. Korsakaitės (2006), J. Gumbio (2006), A. Mackonio (2009), E. Krivkos (2007, 2008, 2009), V. Nekrošiaus (2009), U. Trumpulio (2010a, 2010b) ir kitų autorių darbus. Visi šie autoriai sutartinai teigia, kad nėra visuotinai priimto ir laikomo sutartiniu viešojo intereso apibrėžimo. „Viena vertus, ši sąvoka funkcionuoja teisės aktuose. Tačiau jokiame Lietuvos Respublikos įstatyme nėra pateiktas šios sąvokos apibrėžimas. Kita vertus, pakankamai konkretų *viešojo intereso* apibrėžimą formuoja ir pateikia teismų praktika“ (Mackonis, 2009, p. 137).

U. Trumpulis (2010b), atlikęs užsienio ir Lietuvos autorių pateikiamas viešojo intereso sampratas, išskiria galimas viešojo intereso koncepcijų klasifikacijas. Šios koncepcijų klasifikacijos, papildytos paties U. Trumpulio (2010b) pasiūlytomis klasifikacijomis, pateikiamos žemiau lentelėje 1.

**1 lentelė. Viešojo intereso koncepcijų klasifikacijos**

<b>Autoriai</b>	<b>Viešojo intereso koncepcijų klasifikacija</b>
F. J. Sorauf, 2009	Viešasis interesas: kaip visuotinai pripažįstamos vertybės; kaip viršesnis interesas; kaip moralinis imperatyvas; kaip interesų pusiausvyros; neapibrėžtas viešasis interesas,
B. Bozeman, 2007	Viešasis interesas: normatyvinis, konsensualinis, proceso (pastaroji koncepcija dar skaidoma į sankaupos, pliuralistinę ir procedūrinę koncepcijas).
A. McHarg, 1999	Viešojo intereso teorijos: persvaros/sankaupos, unitarinės, bendrojo intereso.
J. Gumbis, 2006	Viešojo intereso vertinimo kryptys: procesinis požiūris, daugumos nuomonės požiūris, naudos ar naudingumo požiūris, bendrų vertybių požiūris, funkcinis požiūris.
D. Korsakaitė, 2006	Viešasis interesas: kaip visuotinė sutartis, kaip didžiausios naudos išraiška, kaip pusiausvyra, kaip aukštesnis tikslas.
U. Trumpulis, 2010	Viešojo intereso koncepcijos: procedūrinė, daugumos nuomonės, bendrųjų vertybių, bendrojo intereso.

**Šaltinis: Trumpulis, 2010b, p.218-219.**

Vertinant 1 lentelėje pateiktas viešojo intereso koncepcijų klasifikacijas, atkreiptinas dėmesys, kad negalėjimas sutarti dėl vieningos viešojo intereso sampratos iš esmės yra sąlygotas skirtingos

koncepcijos dominavimo skirtingų autorių darbuose. Iš esmės skirtingas koncepcinis vertinimas pasireiškia ir viešojo intereso įtvirtinimo praktikoje. Galima pastebėti, kad dominuoja procesinis/procedūrinis viešojo intereso interpretavimas, nors, vertinant Lietuvos Respublikos teismų praktiką, U. Trumpulio teigimu, dažniausiai pastebimas taikymas bendrojo intereso viešojo intereso koncepcijos, kuriai būdingi „šie esminiai požymiai: viešojo intereso dinamiškumas, bendra nauda, kuri pasiekama einant į kompromisus bei derinant interesus“ (Trumpulis, 2010b, p.227).

Lietuvos Respublikos teismų praktikoje remiamasi Lietuvos Respublikos Konstitucinio teismo nutarimais, apibrėžusiais, kas laikytina viešuoju interesu. LR Konstitucinis teismas, remdamasis Europos žmogaus teisių doktrina, viešojo intereso aiškinimus yra pateikęs savo nutarimuose (LR Konstitucinis teismas, 1997, 2005, 2006). Juose yra nustatytos tokios bendriausios viešojo intereso apibrėžtys (Mackonis, 2009; Trumpulis, 2010b, Nekrošius, 2012):

- Viešojo intereso įgyvendinimas yra viena svarbiausių pačios visuomenės egzistavimo ir raidos sąlygų;
- Tam tikru laikotarpiu visai visuomenei bei valstybei išskylantys konkretūs uždaviniai yra dinamiški ir kinta, todėl ir viešasis interesas yra kintamas ir dėl to gali būti labai įvairus, net tos pačios visuomenės ribose (beje, Trumpulio (2010b, p.226,229) teigimu, pastaroji Konstitucinio teismo pateikiama viešojo intereso interpretacija iš dalies leidžia eliminuoti bendrųjų vertybių viešojo intereso koncepciją, nors teismų sprendimuose galima pastebėti ir bendrųjų vertybių koncepcijos požymių);
- Įstatymo leidėjas gali nustatyti viešojo intereso ribas. Vienintelis reikalavimas, keliamas tokiam viešojo intereso apibrėžimui, yra jo realus pagrindumas ir teisėtumas.

Kaip teigia Nekrošius (2012, p. 1105), būtent 2006 metų Konstitucinio Teismo nutarime „bandoma apibrėžti viešojo intereso sąvoką nurodant, jog „viešuoju interesu laikytinas ne bet koks teisėtas asmens ar grupės asmenų interesas, o tik toks, kuris atspindi ir išreiškia pamatines visuomenės vertybes, kurias įtvirtina saugo ir gina Konstitucija, tai *inter alia* visuomenės atvirumas ir darna, teisingumas, asmens teisės ir laisvės, teisės viešpatavimas ir kt. Tai toks visuomenės ar jos dalies interesas, kurį valstybė, vykdydama savo funkcijas, yra konstituciškai įpareigota užtikrinti ir tenkinti, *inter alia* per teismus, pagal savo kompetenciją sprendžiančius bylas.“ Kaip teigia Mackonis (2009, p.138-139), „viešasis interesas Konstitucinio Teismo nutarimuose yra apibūdinamas kaip bendras valstybės, visos visuomenės ar visuomenės dalies interesas (taip pat ir atskiro asmens), kuris yra grindžiamas pamatinėmis visuomenės vertybėmis. Šios pamatinės visuomenės vertybės yra įtvirtintos, saugomos ir ginamos Lietuvos Respublikos Konstitucijos. Jos apima tokius dalykus kaip visuomenės atvirumas ir darna, teisingumas, asmens teisės ir laisvės, teisės viešpatavimas ir pan. Kadangi individualus asmens interesas taip pat yra Konstitucinė vertybė, tai viešasis interesas, kaip bendras interesas, privalo būti suderinamas su individualiu interesu. Šie du interesai – bendrasis ir

individualusis – negali būti priešpriešinami. Taigi viešasis interesas yra Konstitucinio teismo apibrėžiamas kaip bet koks asmens ar visuomenės ar visuomenės dalies interesas, kurio nepatenkinus būtų pažeistos Konstitucijos įtvirtintos, saugomos ir ginamos vertybės“.

Šios Konstitucinio Teismo pateikiamos viešojo intereso apibrėžtys neeliminuoja galimybes tiek teismams, tiek ir įstatymų leidėjui konkretizuoti ir detalizuoti viešojo intereso suvokimą, jo įtvirtinimo ir apsaugos mechanizmus. Todėl būtina ieškoti tinkamiausios viešojo intereso apibrėžties šio darbo kontekste.

E. Krivka (2008a) teigia, kad jei „viešojo intereso sąvoka nėra tiksliai apibrėžta nei teisės aktuose, nei mokslinėje literatūroje, tikslinga išsiaiškinti socialinių mokslų kategoriją „interesas“ (...). Kiekviena visuomenė laikoma sudėtinga socialine sistema, nes ji nėra vien ją sudarančių individų paprasta aritmetinė suma, todėl visuomenės intereso taip pat negali sudaryti jos narių privačių interesų paprasta suma. Šie teiginiai yra pagrįsti tuo, kad individualūs asmenų interesai dažnai yra priešingi vienas kitam, tarpusavyje nesuderinami, nes jais siekiama tenkinti savo turiniu ir apimtimi skirtingus, kartais net priešingus poreikius. Todėl viešasis interesas ir atskirų asmenų ar jų grupių interesai negali visada būti tapatūs, tačiau tai jokia būdu nereiškia, kad jie niekada nesutampa. Viešaisiais interesais gali būti pripažįstami ne tik visuomenės poreikiai, bet ir gausių socialinių grupių interesai. Šiuo atveju reikšmingas yra intereso subjektų masiškumas“. Toliau autorius formuluoja išvadą, kad „viešojo intereso sampratą geriausiai atspindi toks apibrėžimas: **viešasis interesas** – tai objektyviai egzistuojantys teisės saugomi ir ginami visuomenės ir jos atskirų grupių bendri neindividualizuoti (nepriklausantys konkrečioms asmenims) socialiniai poreikiai, kuriuos lemia visuotinai reikšmingi stabilumo ir pozityvių pokyčių visuomenėje (bendrosios gerovės) siekiai. **Viešojo intereso subjektai** – visuomenė ir jos socialinės grupės. **Viešojo intereso dalykas** – visuotinė visuomenės gerovė“.

Be to, kad pateikia išsamų viešojo intereso apibūdinimą, E. Krivka siūlo atsižvelgti į tai, kad *viešasis interesas* gali būti vertinamas *kaip teisminės gynybos ir kaip teisinės apsaugos dalykas*. Autoriaus teigimu, „pagal Lietuvos Respublikos Konstituciją negalima nustatyti tokio teisinio reguliavimo, kad viešojo intereso negalėtų apginti teismas, į kurį buvo kreiptasi, taip pat kad teismas, sprenddamas bylą, būtų priverstas priimti tokį sprendimą, kuriuo būtų pažeidžiamas viešasis interesas. Valstybė, vykdydama savo funkcijas, yra konstituciškai įpareigota užtikrinti ir tenkinti viešąjį interesą. Įstatymų leidėjas, vykdydamas šią pareigą, civilinio proceso įstatymuose, derindamas privačius ir viešuosius interesus, siekdamas šių interesų pusiausvyros, nustato viešojo intereso apsaugos garantijas, kurios dažniausiai pasireiškia kaip dispozityvumo principo ribojimai ir didesnis nei įprastai teisėjo aktyvumas. Kita vertus, įstatymų leidėjas nustato, kokiais atvejais ir kokia tvarka įgaliotos institucijos ar asmenys gali viešąjį interesą ginti teismine tvarka. Manoma, kad įstatymų leidėjas tokiais atvejais preziumuoja esant viešąjį interesą, kurį reikia saugoti ir ginti. Sąvokos „viešojo intereso gynimas“ ir „viešojo intereso apsauga“ turi daug bendro, tačiau nesutampa. Viešojo intereso gynimas apima

konkrečių teisinio poveikio priemonių taikymą siekiant atkurti pažeistą viešąjį interesą. Viešasis interesas saugomas nustatant teisės normas, sankcijas ir teisinę atsakomybę už atitinkamas veikas. Apsauga savo turiniu yra artimesnė teisėkūros procesui, kai teisės aktuose įteisinamas viešasis interesas, jo ribos ir įgyvendinimo garantijos. Viešojo intereso apsaugos sąvoka yra platesnė už viešojo intereso gynimo sąvoką. Viešojo intereso apsauga apima ne tik teisinio poveikio priemonių taikymą pažeidusiems viešąjį interesą asmenims, bet ir teisės aktuose įtvirtintas prevencines priemones bei šių priemonių įgyvendinimą, siekiant išsaugoti socialiai reikšmingų visuomenės poreikių tenkinimo esamas galimybes, sudaryti sąlygas šių poreikių tenkinimo galimybių tolesnei plėtotei ir užkirsti kelią viešojo intereso pažeidimams“ (Krivka, 2008a).

Viena iš sričių, kuri tiesiogiai ir pirmiausiai siejama su *viešojo intereso apsauga* – tai **viešasis administravimas**. Viešojo administravimo subjektai, valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos, yra tiesiogiai atsakingos už tai, kad jų darbuotojai (didžiąja dalimi – tai valstybės tarnautojai), tarnaudami žmonių ir visuomenės gerovei, dirbtų nepažeisdami ne tik įstatymų ir kitų teisės aktų bei normų, bet ir nepažeisdami viešojo intereso (gynybinis požiūris į viešąjį interesą) bei jį saugodami/neleisdami jo pažeisti kitiems (apsauginis /prevencinis požiūris į viešąjį interesą). Viešojo intereso apsaugos ir prevencijos įtvirtinimas imperatyviai atitenka įstatymų leidėjo diskrecijai. Lietuvos Respublikos viešojo intereso apsaugos prevencinės priemonės tiesiogiai ir netiesiogiai yra numatytos LR Viešojo administravimo įstatyme, LR Valstybės tarnybos įstatyme, LR Viešųjų ir privačiųjų interesų derinimo valstybės tarnyboje įstatyme. Konkrečių viešojo intereso apsaugos prevencinių priemonių nustatymas ir įgyvendinimo mechanizmai atitenka vykdomosios valdžios diskrecijai. Tam yra išleisti Vyriausybės nutarimai, kuriamos įvairios komisijos, numatomos viešojo intereso pažeidimo pasekmės, kurios jau pereina į viešojo intereso gynimo sritį.

Vadinasi, analizuojant *pranešimų politikos* tematiką viešojo intereso įtvirtinimo strategijose, pagrindiniu analizės **objektu** tampa *viešasis interesas kaip teisinės apsaugos dalykas* – t.y. įstatymų leidėjo pareiga legislatyviniam procese numatyti prevencines priemones bei šių prevencinių priemonių įgyvendinimo mechanizmus, nukreiptus į viešojo intereso įtvirtinimą; o taip pat tirti, kaip vykdomąją valdžią įgyvendinančios institucijos taiko nustatytus mechanizmus viešojo intereso pažeidimų prevencijoje. Tačiau prieš atliekant konkretų tyrimą, reikia išsamiai išanalizuoti *pranešimų politikos* sampratą ir jos elementus bei taikymo atvejus.

## 1.2. *Pranešimų politikos* samprata ir elementai

*Pranešimų politika*, arba „švilpuko pūtimas“, arba *demaskavimo politika*, arba *skundų ir komentarų politika* – visi šie apibūdinimai taikomi iš esmės vienam ir tapačiam reiškiniui apibūdinti. Galimybė skirtingai išsireikšti numano, kad pats apibūdinamas reiškinys yra ganėtinai sudėtingas ir

įvairialypis, reikalaujantis išsamios ir nuoseklios analizės. Šią analizę būtina pradėti nuo sampratos pristatymo. Ir pirmiausiai, nuo tradicinio Vakarų pasaulyje priimto termino – „švilpuko pūtimas“ – apibūdinimo.

„Švilpuko pūtimo“ terminas kilęs iš anglų kalbos žodžio „Whistle-blower“ ir suprantamas kaip: 1. asmuo, nutraukiantis kokią nors veiklą (pvz., piktnaudžiavimą); to *blow the whistle* (angl.) – nutraukti kokią nors veiklą; informuoti, pranešti apie negeroves darbe; neabejingas visuomeniniam interesui, pilietiškai susipratęs žmogus; 2. skundikas, informatorius (Vasiljevienė, 2006, p.776).

Kaip teigia Jubb'as (1999, p.77), „švilpuko pūtimo“ samprata vartojama jau daugiau nei pusę amžiaus. Atsiradimas, sąvokos ontologija ir epistemologija, siejama su žaidybinėmis situacijomis, kai teisėjas, ar kitas atsakingas asmuo, sušvilpia pamatęs nusizengimą žaidimo taisyklėms. Nors terminas ir naujas, tačiau tradicija paviešinti visuomeniniam/viešajam interesui žalingas veikas yra labai sena. (Jubb, 1999, p.77) Tokiame kontekste „švilpuko pūtėjas“ yra suvokiamas kaip asmuo, kuris paviešina informaciją, kurią kiti norėtų išlaikyti slaptą (Jubb, 1999, p.78). To paties autoriaus teigimu, svarbios yra dvi sąlygos, atskiriančios „švilpuko pūtėją“ nuo tiesiog informatoriaus: pirmiausiai, informacijos pranešimas yra atliekamas sąmoningai siekiant demaskuoti; antra, taikomi netradiciniai metodai, nes neveikia įprastiniai (kaip, pvz., auditas ar oficialūs organizacijos komunikacijos kanalai) (Jubb, 1999, p.78-79). Tuo tarpu kiti autoriai, kaip pvz., Hassink ir kt. (2007, p.26), teigia, kad praktikoje pastebime tendencijas, jog organizacijos vis dažniau nustato aiškią „švilpuko pūtimo“ politiką siekdamas problemas spręsti organizacijos viduje, jų neviešinant. Diegiamos aiškios vidinės „švilpuko pūtimo“ procedūros (tame tarpe, įsteigiami specialūs vidiniai kanalai ar įpareigojamos jau esančioms tarnyboms, kaip, pvz., auditas). Šį procesą Vanderkerckhove ir Commers (2004, p.226) įvardino kaip *institucionalizuotą „švilpuko pūtimą“*, t.y. aiškių procedūrų nustatymą, kuris įgalina potencialų *švilpėją* apie reiškinį pirmiausiai pranešti viduje prieš jam tampant „švilpuko pūtimu“ griežtąja prasme.

Įvairių autorių teigimu (Jubb, 1999; Vandekerckhove, 2006), nėra vieno visuotinai sutarto termino, tačiau dažniausiai cituojama keletas populiariausių, kurie pateikiami lentelėje 2.

**2 lentelė. Populiariausi „švilpuko pūtimo“ apibrėžimai**

Apibrėžimas	Autoriai
„Švilpuko pūtimas“ – tai naujas terminas etinių konfliktų darbe sprendimų žodyne. „Švilpuko pūtėjas“ viešina organizacijos, kurioje jis dirba, atsirandančius dalykus, kurie kenkia viešajam interesui.	Bok, 1980; Bok, 2000
„Švilpuko pūtėjas“ – tai vyras ar moteris, kuris, tikėdamas viešojo	Nader, 1972 <sup>2</sup>

<sup>2</sup> **R.Nader** – visuomenės veikėjas, vartotojų teisių gynėjas, kurio pavartotą „švilpuko pūtėjo“ apibrėžimą cituoja: **Rongine N.M.** Toward a Coherent Legal Response to the Public Policy Dilemma Posed by Whistleblowing // American Business Law Journal, 1985, Vol. 23, issue 2, p.28.



intereso viršenybe prieš organizacijos, kurioje jis dirba interesus, „pučia švilpuką“, kad organizacijoje yra vykdomos korumpuota, neteisėta, nesažininga ar net žeidžianti veikla.	
„Švilpuko pūtimas“ – kai esami ar buvę organizacijos nariai atskleidžia nelegalias, nemoralias, neteisėtas veiklas, kurias vykdo darbdaviai asmenų ar kitų organizacijų atžvilgiu.	Miceli, Near, 1982 <sup>3</sup>
„Švilpuko pūtimas“: 1. Individo(-ų) veiksmas(-ai) paviešinti informaciją; 2. Informacija tampa prieinama visuomenei; 3. Informacija yra apie galimą ar esamą didelį pažeidimą organizacijoje; 4. Individas(-ai), atliekantys informacijos paviešinimą, yra esami ar buvę organizacijos nariai.	Johnson, cit. iš Elliston et al., 1985, p. 15
„Švilpuko pūtimas“ – tai neįpareigotas ir savanoriškas pranešimas apie organizacijoje atliekamus nelegalius ar netinkamus veiksmus atsakingoms institucijoms ar visuomenei.	Courtemanche, 1988, p. 36
„Švilpuko pūtimas“ yra darbuotojo ar tarnautojo atliekamas veiksmas, kuriuo jis(ji) praneša visuomenei apie veiksmus, kuriuos yra nurodyta jam(jai) atlikti ar apie veiksmus į kuriuos yra ištraukusi organizacija ir kurie: a) gali pažeisti trečiųjų šalių interesus, b) pažeidžia žmogaus teises, c) kertasi su paskirtaisiais organizacijos tikslais.	Bowie, Duska, 1990, p.73
„Švilpuko pūtimas“ įvyksta kai esami ar buvę organizacijos nariai demaskuoja nelegalias, nemoralias ar neteisėtas darbdavių atliekamas veikas tiems asmenims ar organizacijoms, kurie gali imtis atitinkamų atsakomųjų veiksmų.	Miceli, Near, 1992, p. 15
„Švilpuko pūtėjas“ – tai atsakingas pilietis, kuris, veikdamas viešojo intereso vardu ir savo laisva valia demaskuoja reikšmingas neteisėtas veiklas savo darbo vietoje atitinkamiems pareigūnams ar organizacijoms, turintiems įgaliojimus tirti tokias veiklas ir užkirsti joms kelią.	De Maria, 1994, p. 3
„Švilpuko pūtimas“ gali būti atliekamas vidaus auditorių. Tokiu atveju švilpuko pūtimas yra suprantamas kaip neįgaliotas paviešinimas audito rezultatų ar informacijos apie abejotinas veiklas.	Chambers, 1995, p. 192-193
„Švilpuko pūtimas“ gali būti vidinis ir išorinis. Vidinis „švilpuko pūtimas“ suvokiamas kaip atsakingų organizacijos narių informavimas apie neteisėtas veiklas. Išorinis „švilpuko pūtimas“ suvokiamas kaip atsakingų institucijų informavimas apie organizacijos neteisėtas veiklas.	Chiasson et al., 1995, p. 24
„Švilpuko pūtimas“ reiškia informavimą, pranešimą, referavimą, aliarumą, o senoviškai – skundimą. Tačiau tam, kad neliktų neigiamo požiūrio, reikia neigiamą konotaciją turintį terminą keisti turinčiuoju teigiamą konotaciją. Aptikę nekokybiško darbo apsileidimo ar piktnaudžiavimo atvejų, keliančių grėsmę pačios organizacijos galutiniams tikslams (...) ir apskritai visuomenės interesui, informatoriai (whistleblowers) pavojų skelbia pirmiausi pačios tos organizacijos, kurioje jie dirba, viduje.	Vasiljevienė, 2006, p.571.  Vasiljevienė, 2000, p.251-260
Negerovių kėlimas į viešumą. Tai atviras nepasitenkinimas profesine ar administracine bendradarbių ar vadovų veikla. Viešai problemą galima atskleisti organizacijos viduje arba už jos ribų.	Palidauskaitė, 2003, p.110; 2011, p.167

**Sudaryta autorės. Šaltinis:** Jubb, 1999, p.84; What is whistleblowing?, p.2-3; Vandekerckhove, 2006, p. 21-23; Vasiljevienė, 2000, 2006; Palidauskaitė, 2003, 2011.

<sup>3</sup> Cituojama iš knygos: **Miceli M.P., Near J.P., Dworkin T.M.** Whistleblowing in organizations. Routledge/Psychpress, 2008, p.6.

Kaip matyti iš lentelėje 2 pateiktų apibrėžimų, apibūdindami *švilpuko pūtimo* reiškinių, autoriai išskiria keletą svarbių aspektų:

- Pirmiausiai, pats procesas turi būti savanoriškas
- Antra, procesas gali būti vidinis ir išorinis.
- Trečia, atskirtinas nuo paprasto informavimo.
- Ketvirta, siejamas su *viešojo intereso* pažeidimais ir tų pažeidimų atskleidimu.

Atsižvelgdami į reiškinių komplikotumą, Jubb (1999) ir Vandekerckhove (2006) kuria *pranešimų politikos* matricą, kurią sudaro septyni elementai<sup>4</sup>. *Pranešimų politikos* matrica pateikiama lentelėje 3.

**3 lentelė. Pranešimų politikos matrica**

Nr.	Elementas	Apibūdinimas	Klasifikatorius
1	<b>Veiksmas</b>	Demaskavimas	Numatytas/nenumatytas; Igaliotas/neigaliotas; Privalomas/nepivalomas; Pareiginis/nepareiginis
2	<b>Pasekmė</b>	Paviešinimas (visuomenei)	Anonimiškas/identifikuojamas
		Ne-paviešinimas	Anonimiškas/identifikuojamas
3	<b>Veikėjas</b>	Darbuotojas	Vidaus auditorius; Etikos pareigūnas; Kitas
		Organizacijos narys	Esamas/Buvęs
		Asmuo, turintis priėjimą prie organizacijos duomenų ar informacijos šaltinių	Esamas/Buvęs
4	<b>Motyvas</b>	Altruizmas	Viešojo intereso gynimas nesiekiant asmeninės naudos
		Egoizmas	Viešojo intereso gynimas siekiant asmeninės naudos; Asmeninės naudos siekimas ginant viešąjį interesą
5	<b>Reiškinys</b>	Neteisėti veiksmai	Nežymūs/Reikšmingi; Esami/praeities/potencialūs
		Nemoralūs veiksmai	Nežymūs/Reikšmingi; Esami/praeities/potencialūs
		Specifiniai pažeidimai (pvz., elgesio kodekso)	Nežymūs/Reikšmingi; Esami/praeities/potencialūs
		Nusikaltimas	Nežymūs/reikšmingas; Esamas/praeities/potencialūs
6	<b>Pažeidėjas</b>	Organizacijos viduje	

<sup>4</sup> Jubb (1999) pasiūlė išskirti šešis elementus, o Vandekerckhove (2006) pasiūlė papildomą septintą elementą - motyvacija.

		Pati organizacija (kaip iniciatorė ar dalyvė)	-
		Organizacijos narys	Pareigose/privačiame gyvenime
7	<b>Gavėjas</b>	Vidaus institucijos	Laikantis formalių/tradicinių komunikacinių procesų; „Apeinant“ formalius/tradicinius komunikacinius procesus
		Išorinės institucijos	-
		Žiniasklaida	-

**Šaltinis:** Vandekerckhove, 2006, p. 24.

Apibūdindamas *pranešimų politikos* matricą (lentelė 3), Vandekerckhove (2006, p. 23-25) detalizuoja matricos elementus:

**Veiksmas** – „švilpuko pūtimo“ veiksmas visada yra *demaskavimas*, tačiau demaskavimas gali būti numatytas arba nenumatytas, įgaliotas arba ne, privalomas pagal užimamas pareigas bei įtrauktas į pareigines instrukcijas, arba ne.

**Motyvas** – „švilpuko pūtimą“ gali paskatinti altruistinis siekis apginti viešąjį interesą, arba gali būti paskatintas egoistinių asmeninės naudos siekimo motyvų, visai neatsižvelgiant į viešojo intereso gynimą.

**Reiškinys** – demaskuojami gali būti labai įvairūs reiškiniai, kaip neteisėti ar amoralūs veiksmai, tai gali būti specifiniai pažeidimai ar net nusikalstama veika. Pagal mastą tai gali būti smulkūs arba labai reikšmingi veiksmai, vykstantys dabar, atlikti praeityje arba galintys įvykti ateityje.

**Pažeidėjas** – kur gali vykti demaskuojamas reiškiny? Kas gali būti laikomas pažeidėju? Pažeidimas gali vykti organizacijos viduje, tai gali vykti už organizacijos ribų bet organizacijos kontrolėje, arba pažeidėju gali būti atskiras organizacijos narys tiek eidamas atitinkamas pareigas, tiek ir privačiame gyvenime.

**Gavėjas** – informacijos gavėju gali būti atitinkamos vidaus tarnybos, atsakingos išorinės institucijos ar žiniasklaida. Jei pranešimas perduodamas vidaus tarnyboms, perdavimo procesas gali vykti laikantis esamų komunikacinių procedūrų arba jas „apeinant“.

Apibendrinant *pranešimų politikos* teorines koncepcijas, akivaizdžiai matomos tam tikros problemų grupės bei grėsmės, komplikuojančios *pranešimų politikos* įgyvendinimą. Pirmiausia, ir akivaizdžiausia, problema – tai „švilpuko pūtėjo“ moralinės dilemos (ir lojalumo klausimai). Šias problemas galima įvardinti kaip **individualizuotą pranešimų politikos lygmenį**. Antra – tai organizacijų nuostatos *pranešimų politikos* atžvilgiu. Ši problemų grupė persipina su kitomis svarbiomis temomis, kaip organizacijų etika ir socialinė atsakomybė, socialinis auditas ir pan. Visas šias problemų grupes vienija organizacija ir jos pasirenkamos problemos sprendimo strategijos, todėl tai būtų **organizacinis tyrimų lygmuo**. Galiausiai, labai svarbūs yra teisiniai *pranešimų politikos*

imperatyvai bei nacionalinės strategijos, ką galima įvardinti kaip **valstybinį/nacionalinį lygmenį**. Visos šios trys problemų grupės toliau atskirai aptariamos darbe.

Tačiau prieš analizuojant konkretų *pranešimų politikos* raiškos lygmenį, svarbu išsiaiškinti, kaip konkrečiai *pranešimų politika* siejama su valstybės tarnautojais ir kokios veiklos yra laikomos piktnaudžiavimu, negerove, netinkamu elgesiu. Kaip teigia Gobert ir Punch (2000, p.27), galima skirti tris pagrindines netinkamo elgesio problemų grupes: teisinės, aplaidumo ir etinės.

Kaip teigia Vasiljevienė, „iš kiekvienos struktūros reikalaujama, kad jos veikla ir reiškiniai būtų naudingi, efektyvūs, t.y. funkcionalūs. Sistema objektyviai reikalauja tam tikrų vaidmenų, o vaidmenys – atlikėjų. Iš kiekvieno reikalaujama atitinkamos kokybės, veiklos modelio atitikimo pagal apibrėžtas priedermes, reguliuojamas normas, principus bei taisykles“ (Vasiljevienė, 2000, p.146-147). Visi šie reikalavimai taikomi ir valstybės tarnybai bei valstybės tarnautojams. Kaip jau buvo pristatyta anksčiau, valstybės tarnautojams tenka daug didesnė pareiga nei kitiems – tai saugoti ir ginti viešąjį interesą. „Valstybės tarnautojų pareigos gali būti skirstomos į dvi grupes: pareigas visuomenei ir tarnybai. Šiuolaikinėje valstybės tarnyboje tarnavimas visuomenei turi būti pirmaeilis“ (Palidauskaitė, 2011, p.69). Tarnavimo visuomenei ir viešajam interesui samprata suponuoja ir valstybės tarnybos kaip specifinės profesijos kategoriją. Tokiu būdu, greta teisinių problemų, svarbios ir aktualios tampa etikos problemos (nors, kaip teigia Palidauskaitė (2003, p.77), etikos problemos dažnai yra ir teisės problemos): „dėl tarnybos specifikos, valstybės tarnautojų etika skiriasi nuo privataus gyvenimo ir verslo etikos (...). Minėti skirtumai sąlygoja skirtingą viešajame ir privačiame sektoriuje vyraujančią etiką ir pagrindines vertybes“ (Palidauskaitė, 2011, p.70). Vertybių skirtumai pateikiami žemiau 4 lentelėje.

#### 4 lentelė. Pagrindinės vertybės atskiruose sektoriuose

Privatus sektorius	Viešasis sektorius	Valstybės tarnybos vertybės EBPO šalyse
Efektyvumas	Politinis neutralumas	Nešališkumas
Naudingumas	Procedūrinis teisingumas	Teisėtumas
Verslumas	Teisėtumas	Dorovinis principingumas
Kūrybiškumas	Sąžiningumas	Skaidrumas
	Viešumas	Efektyvumas
	Lygybė	Lygybė
	Vienodumas	Atsakomybė
	Tarnavimas visuomenės interesams	Teisingumas

Sudaryta autorės. Šaltinis: Palidauskaitė, 2011, p.71, 90.

Akivaizdu, kad vertybių nesilaikymas veda prie etikos problemų. „**Etikos problema** – tai netinkamai padarytas sprendimas ar atliktas veiksmas, pažeidžiant nusistovėjusias moralės ar teisės normas, profesinės etikos reikalavimus ar organizacijos taisykles“ (Palidaukaitė, 2011, p.105). Galima pastebėti, kad daugelis autorių, analizuojančių valstybės tarnautojų etiką, nedetalizuoja (t.y. neklasifikuoja, nesistemina), kokios problemos turėtų būti įvardijamos kaip etikos problemos. Tarpe jų nedaugelio, kurie sistemina, galima išskirti J. Palidaukaitės (2003, 2011) darbus. Autorė išskiria dažniausiai sutinkamas etikos problemas valstybės tarnautojų veikloje, kurios pateikiamos žemiau lentelėje 5:

**5 lentelė. J. Palidaukaitės išskiriamos valstybės tarnautojų etikos problemos**

2003 m.	2011 m.
Apgavystė	Apgavystė
Korupcija	Piktnaudžiavimas
Piktnaudžiavimas	Seksualinis priekabiavimas
Interesų konfliktas	Biurokratizmas
Seksualinis priekabiavimas	Interesų konfliktas
	Korupcija
	Netinkamas įvaizdis

**Sudaryta autorės. Šaltinis: Palidaukaitė, 2003, p.78; 2011, p.109.**

Tarpe užsienio autorių atliekamų tyrimų pavyko rasti dar vieną, būtent „švilpuko pūtimo“ tyrimuose taikomą, etikos problemų klasifikavimo variantą, kuriam priskiriamos: vagystės, diskriminacija, seksualinis priekabiavimas, lėšų ar turto eikvojimas, naudojimas tarnybine padėtimi asmeniniais tikslais, nepotizmas, dovanų/atlygio ėmimas, informacijos atskleidimas (Gobert, Punch, 2000; Near ir kt., 2004; Bashir ir kt., 2011). Lyginant su Palidaukaitės atlikta klasifikacija, iš esmės dėmesys kreipiamas į tuos pačius netinkamus elgesio atvejus, skiriasi tik jų detalizavimo mastas skirtinguose tyrimuose. Bendriausia prasme etinės problemos veda prie interesų konflikto. „Situacija, kai gali susidurti privatūs darbuotojo ar jo artimųjų (įskaitant šeimos narius, gimines ir draugus) ir visuomenės interesai, kuriems jis turi atstovauti, eidamas savo tarnybą, vadinami **interesų konfliktu**“ (Palidaukaitė, 2010, p.128). Kaip specifines mūsų visuomenei etines problemas galima išskirti nepotizmą ir kronizmą. „Nepotizmas yra užtarimas ar dalyvavimas įdarbinant, keliant, atrenkant, perkvalifikuojant, vertinant, perkeliant, drausminant artimus asmenis; kai nustatomas kompensacija šeimos nariui ar partneriui; skiriamos užduotys, susijusios su šeimos nariais. Bandytas palankiau vertinti giminaičius pažeidžia vienodo visų traktavimo, teisingumo, nešališkumo, objektyvumo ir kt. principus. **Kronizmas** yra platesnis terminas ir apibūdina pagalbą ne tik giminėms, bet ir artimiems

žmonėms, pažįstamiems, seniems draugams naudojantis tarnybine padėtimi“ (Palidauskaitė, 2011, p.130).

Būtent prie reakcijos į iškilusias etikos problemas (ypač įvertinant jų mastą pažeidžiant *viešąjį interesą*), randame ir *pranešimų politikos* („švilpuko pūtimo“) priemones. „Pagal galimus padarinius individui, organizacijai ir principus, kuriais vadovaujantis priimamas vienas ar kitas sprendimas, kaip reaguoti į etikos problemas, reakcijas galima skirstyti į tris pogrūpius:

- Tinkamos ir principingos.
- Neutralios.
- Netinkamos, etiškai nepriimtinos“ (Palidauskaitė, 2011, p.165).

Tarpe *tinkamų ir principingų* reakcijų į etikos problemas, randame tokį sąrašą įmanomų variantų, kuriame atsiranda ir *pranešimų politika*:

- Bandytas įtikinti poelgio netinkamumu,
- **Į problemą įsivėlusių asmenų demaskavimas,**
- Atsistatydinimas,
- **Pranešimas vadovams,**
- **Negerovių kėlimas į viešumą,**
- Bandytas keisti esamą situaciją,
- Bendradarbiavimas tiriant problemą,
- Atsisakymas bendradarbiauti su pažeidėju,
- Trukdymas (Palidauskaitė, 2011, p.165-166).

Nors iš esmės J. Palidauskaitė prie *švilpimo politikos* priskiria tik negerovių kėlimo į viešumą punktą, tačiau remiantis anksčiau apžvelgta skirtingų autorių (ypač Vanderkerckhove darbuose) taikomų koncepcijų įvairove, *pranešimų politikai* iš esmės galima priskirti dar du punktus – tai į problemą įsivėlusių asmenų demaskavimas bei pranešimas vadovams.

Siekiant iširti, kaip realiai veikia *pranešimų politika*, toliau darbe pateikiama reiškinio pasireiškimo problemų analizė visuose trijuose anksčiau aptartuose lygmenyse (individualiame, organizaciniame ir nacionaliniame).

### **1.3. Pranešimų politikos lygmenų analizė: individualus, organizacinis, nacionalinis**

#### **1.3.1. „Švilpuko pūtėjo“ moralinės dilemos. Lojalumas organizacijai**

„Švilpuko pūtimo“ procesas yra gerokai komplikuoatas, pirmiausiai, paties „švilpuko pūtėjo“ atžvilgiu. Kaip teigia Vandekerckhove ir Tsahuridu (2010, p.365), labai daug „švilpuko pūtėjų“, pranešdami apie netinkamas veikas, susiduria su neigiama atsakomąja reakcija (ar net susidorojimu) iš

organizacijos pusės. Pats „švilpuko pūtimas“ yra etiniu aspektu sudėtingas procesas, apimantis skirtingus *pareigos, sąžiningumo, lojalumo* ir *prievoles* suvokimus (Paeth, 2013, p. 559). Viena vertus, ateidamas dirbti į organizaciją, asmuo įsipareigoja būti *lojaliu* darbuotoju. Kita vertus, *moraliniai įsitikinimai* verčia paviešinti nusižengimus.

Dauguma reiškinį analizuojančių autorių pripažįsta, kad „darbuotojas, išeinantis į viešumą pranešti apie nusižengimus tiek kompanijos vadovų, tiek kitų darbuotojų, apskritai nebūna gerai vertinamas. Jis suvokiamas kaip „paukštis, teršiantis savo lizdą“, arba kaip asmuo, pažeidžiantis principą „nešvarūs drabužiai turi būti skalbiami namuose“, kaip savo kompanijos kenkėjas. Jo veiksmų pasekmės būna tokios, kad kompanija pralaimi: praranda užsakymus, sutartį, teigiamą įvaizdį, klientus; o dėl to kiti darbuotojai gali netekti darbo. Pavyzdžiai iš gyvenimo rodo, kad „švilpuko pūtėjai“ žlugdomi įvairiais būdais: atleidžiami, įbauginami, šantažuojami, darbe būna atstumtieji.“ (Lewicka-Strzalecka, 2001, p.134) Įvertindami tokias galimas ir, dažniausiai, tikėtinas, pasekmes, darbuotojai dažniausiai atsiduria labai sudėtingoje situacijoje – pasirinkime tarp *lojalumo organizacijai* ir *moralinės pareigos* užkirsti kelią pažeidimams. Tiek viena, tiek ir kita mokslininkų yra skirtingai vertinama ir argumentuojama.

Pradėkime nuo *lojalumo organizacijai*. „Dažniausiai kaip argumentas prieš „švilpuko pūtimą“ nurodoma vertybė yra ištikimybė kompanijai. Šios darbuotojo ištikimybės priežastis – tai dėkingumas kompanijai už suteiktą darbą, kaip už vertingą dalyką, kuris ne visiems prieinamas. Net jei darbuotojas nejaucia ištikimybės, jis privalo žinoti, kad kompanija yra įmonė, kurioje jis turi savo dalį, ir kompanijos nuostoliai kartu yra ir jo paties praradimai. Neištikimybė, pasireiškianti piktnaudžiavimų atskleidimu, kenkia ir kompanijos įvaizdžiui, ir suinteresuotiems asmenims (*stakeholders*), ir ypač pačiam neištikimam darbuotojui. Kita vertus, tvirtinama, jog ištikimybė turi savo ribas ir jog kompanija neturi tikėtis, kad darbuotojas toleruos neteisėtus ar neetiškus veiksmus (...). Tikra ištikimybė kompanijai reikalauja priešintis tokiems veiksams, kurie ilgainiui gali sąlygoti tos kompanijos žlugimą, ir todėl darbuotojai, atskleidžiantys piktnaudžiavimus, neturėtų būti apkaltinami neištikimybe. Nepaisant to, kad jiems asmeniškai geresnis kelias būtų palikti kompaniją, jie jo nepasirenka (...). Darbuotojų skatinimas palikti kompaniją, kada jie yra kritiški šios atžvilgiu, riboja tos kompanijos vystimąsi, nes tampa nebeįmanoma pastebėti galimus pavojus ir jiems pasipriešinti, taip pat šalinti klaidas bei teigiama kryptimi pakeisti kompanijos politiką“ (Lewicka-Strzalecka, 2001, p.137-138). Diskusija orientuojasi į du kraštutinius – absoliutus lojalumas organizacijai *versus* lojalumo demistifikacija, t.y. teigimo, kad darbo sutartis nei tiesiogiai, nei netiesiogiai neįpareigoja ir nesusaisto darbuotojo jokia ištikimybe. Dar daugiau, teigiama, kad „pareiga būti ištikimam buvo sugalvota siekiant manipuliuoti darbuotojais“ (Lewicka-Strzalecka, 2001, p.137). R. A. Larmer<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Pats autorius akcentuoja, kad jo siūlomas lojalumo ir *švilpuko pūtimo* suderinamumas paremtas privačių kompanijų praktika, tačiau tinkamas ir viešojo sektoriaus organizacijoms (Larmer, 1992, p. 128).

(1992) siūlo trečią kelią, arba išeitį šioje kraštutinumų diskusijoje – galimybę suderinti „švilpuko pūtimą“ ir lojalumą darbdaviui. Autoriaus teigimu (Larmer, 1992, 127), esminė kraštutinumų diskusijos problema – skirtingai suvokiama *ištikimybės/lojalumo* samprata. Konstruodamas darbdavio ir darbuotojo santykius *viršininko – agento (principle-agent)* modelio kontekste, autorius formuluoja tris svarbius teiginius apie lojalumą (Larmer, 1992, p. 127-128):

*Pirmiausiai*, darbdavio atliekami nemoralūs ar neteisėti veiksmai negali būti geriausi jam pačiam. Lojalumas nereiškia, kad atimama (ar apribojama) pareiga pranešti apie neteisėtus veiksmus tų, kuriems esame lojalūs. Darbdavys, besielgiantis neteisėtai, pažeidžia ir savo paties interesus. O *švilpuką pučiantis* darbuotojas kaip tik parodo didesnę atsakomybę ir lojalumą apsaugodamas darbdavį nuo savi-destruktyvaus elgesio.

*Antra*, lojalumas apeliuoja į problemos sprendimą tiesioginiu būdu. Tai reiškia, kad lojalus darbuotojas pirmiausiai *pučia švilpuką* organizacijos viduje. Tačiau tuo pat metu lojalumas nereiškia, kad darbuotojas negali imtis veiksmų apsaugoti save nuo neteisėtų veiksmų iš pusės tų, kuriems yra lojalus, ir atlikti išorinio „švilpuko pūtimo“.

*Trečia*, lojalumas nereiškia teisingumo ignoravimą. Lojalus darbuotojas stengsis iš anksto ir visais būdais užkirsti galimoms problemoms, kurias sukeltų „švilpuko pūtimas“, bet jei reikės – tai bus panaudota kaip paskutinė priemonė.

*Moralinės problemos.* Lojalumo klausimai neabejotinai yra susiję su moraliniais aspektais. A. Snieškienė (2010), cituodama L. Kohlbergą<sup>6</sup> ir W. Crainą<sup>7</sup>, plėtoja mintį, kad „apsisprendimas dėl lojalumo ir sprendimo priėmimas gana glaudžiai susijęs su individo moralinės raidos būseną, kurią galima aiškinti vadinamąja „individo moralinio išsivystymo“ kognityvine teorija“ (Snieškienė, 2010, p.84). Autorė cituoja L. Kohlbergą, teigusį, kad yra 6 moralumo raidos etapai: nuo žemiausio – bausmės vengimas, toliau – apdovanojimų siekimas ir teikimas („gero žmogaus“ buvimas „geram“ artimiesiems), toliau – asmeninių teisių derinimas su tam tikros grupės interesais, taisyklėmis, toliau – atskirų grupių ir interesų pripažinimas ir derinimas. Aukščiausia moraline branda galime laikyti gyvenimą pagal savo sąžinę, kosmines ir esmines vertybes bei principus, kvestionuojant įstatymus ir normas. Šios moralinės raidos pakopos nėra nei subrendimo, nei socializacijos produktas, tačiau keičia viena kitą dėl kognityvinės veiklos, maštant ir argumentuojant apie moralines dilemas“ (Snieškienė, 2010, p.84).

Analizuodamas moralines „švilpuko pūtėjo“ dilemas L. Lindblom (2007), vadovaujasi Rawls'o *teisingumo teorija*. Remiantis šia teorija, Lindblom teigia, kad nebelieka jokios moralinės dilemos. Taip yra todėl, kad „švilpuko pūtėjas“ remiasi kalbos laisve, kuri yra pamatine kiekvieno piliečio teisė,

<sup>6</sup> Kohlberg L. The Psychology of Moral Development: The Nature and Validity of Moral Stages. New York: Harper & Row, 1984.

<sup>7</sup> Crain W. Theories of development: Concepts and applications (3rd ed.). Englewood Cliffs, New York: Prentice Hall, 1992.



esanti aukščiau bet kokio lojalumo. Tokiu būdu išsprendžiama esminė pasirinkimo tarp lojalumo ir moralės problema, nors kitų problemų (kaip kitų darbuotojų priešiškus, atsisakymas dirbti kartu ar net mobingas) šis filosofinis pagrindimas nei išsprendžia, nei panaikina. (Lindblom, 2007, p.424).

Bet kokių atveju, analizuodami lojalumo ir moralines dilemas, bei kalbėdami apie viešąsias organizacijas, visada turime turėti omenyje, kad pagrindinis jų tikslas turi būti *viešojo intereso* atstovavimas ir gynimas. Tokiu būdu kiekvienas viešosios organizacijos darbuotojas pakyla aukščiau lojalumo organizacijai įsipareigodamas būti *viešojo intereso* atstovu ir gynėju. Šis moralinis įsipareigojamas, kaip ir kalbos laisvė, yra aukščiau bet kokio organizacinio lojalumo. Tačiau, ne kiekvienas informavimo veiksmas yra vertintinas kaip viešąjį interesą ginantis veiksmas. Eilė autorių (Lewis, 2008; de Maria, 1997, 2005) akcentuoja, kad dažnai yra padaroma daugybė klaidų: surenkama nepakankamai įrodymų, jie yra abejotini, informacija pateikiama konkurentams ar siekiant asmeninės naudos (nors, kaip teigia Vandekerckhove (2006) asmeninės naudos siekimo nereiktų eliminuoti, jei tai padeda ginti *viešąjį interesą*, tačiau šiai nuostatai prieštarauja kiti autoriai (pvz., Duska; Miceli ir Near, 2009)). Siekiant klaidų išvengti, kai kuriose valstybėse yra leidžiami specialūs leidiniai, skirti potencialiems „švilpuko pūtėjams“. Vienu iš tokių leidinių yra Jungtinėje Karalystėje (JK) ir Australijoje išleistas B. Martin „Švilpuko pūtėjo“ vadovas (2008).

Apibendrinant *pranešimų politikos* problemas individualiame lygmenyje, pastebime, kad bet kokių atveju, „švilpuko pūtėjas“ – tai organizacijos darbuotojas, pranešantis apie organizacijos viduje vykstančius nusižengimus socialiai priimtoms moralinėms normoms. Siejant individualizuotus valstybės tarnautojo veiksmus, pastebėjus organizacijoje vykstančius nusižengimus socialiai priimtoms normoms, su *viešuoju interesu*, numanoma imperatyvi valstybės tarnautojo atsakomybė atlikti viešojo intereso apsaugos funkcijas ir pranešti apie pastebėtas etikos problemas (nesuderinamas su valstybės tarnautojo veikla) atitinkamoms vidaus (kontrolės ir audito) tarnyboms, o, esant reikalui, ir aukštesnėms kontrolės funkcijas vykdančioms institucijoms. Kaip teigia dauguma aptartų autorių, problemos viešinimas visuomenėje ar žiniasklaidai, yra laikomas kraštutiniu (ir dažniausiai, ne pačiu efektyviausiu) būdu, panaudojamu nelikus kitų galimų pranešimų „kanalų“. Esminis skirtumas – specialios institucijos (atitinkamos tarnybos) turi įstatymo leidėjo joms priskirtas *viešojo intereso gynimo* funkcijas, kurių dėka, jos gali imtis atitinkamų veiksmų, reaguodamos į gautą informaciją apie pažeidimus. Vadinas, prevencinis darbas pirmiausiai turi vykti organizacijos viduje. Todėl aktualu tirti *pranešimų politikos* apraiškas ir problemas organizaciniame lygmenyje.

### 1.3.2. Organizacijų etika ir socialinė atsakomybė. Socialinis auditas

A. Lewicka-Strzalecka (2001) teigimu, „tinkamai valdomos kompanijos, besilaikančios toliaregiškos politikos, stengiasi neprieiti tokios stadijos, kai tampa būtinas kompanijoje įvykdytų nusizengimų viešinimas. Siekdamas tai užtikrinti, jos mėgina sukurti vidinę piktnaudžiavimų atskleidimų ir prevencijos sistemą“ (Lewicka-Strzalecka, 2001, p.138). Elementai, kurie turėtų sudaryti šią sistemą, pateikiami toliau lentelėje 6.

**6 lentelė. Vidinės „švilpuko pūtimo“ sistemos organizacijoje elementai pagal A. Lewicka-Strzalecka**

Nr.	Elementas	Apibūdinimas
1	Organizacijos darbuotojų atsakomybės jausmas	Organizacija visiems darbuotojams turėtų diegti supratimą, kad anksčiau ar vėliau visi piktnaudžiavimai, susiję su organizacijos veikla, taps kenksmingi jai pačiai ir jos darbuotojams. Šio supratimo padarinys turėtų būti darbuotojų pasirengimas neteisėtus ir neetiškus veiksmus atskleisti vidiniais kanalais pačioje organizacijoje
2	Aiškiai apibrėžtos ataskaitų pateikimo procedūros	Procedūros turėtų būti pritaikytos organizacijoje atskleisti piktnaudžiavimus. Darbuotojams turėtų būti pasakyta, kam ir kaip jie galėtų pateikti informaciją apie piktnaudžiavimus. Kai kurios organizacijos įrengia specialias telefono linijas; kitos motyvuoja darbuotojus apie piktnaudžiavimus pranešti tiesioginiam savo viršininkui, jei šis nėra šių piktnaudžiavimų kaltininkas. Svarbi šių procedūrų savybė yra konfidencialumas. Nuo neapdairių (skubotų), nepatikrintų arba klaidingų kaltinimų turi būti apsaugota ne tik informacija, bet ir kiti darbuotojai bei visa organizacija.
3	Darbuotojų parengimas pritaikyti tinkamą procedūrą, kai atskleidžiami piktnaudžiavimai	Klaidingos reakcijos į informavimą apie piktnaudžiavimus atgraso nuo tokio pranešimo ir sumažina visos informacinės sistemos efektyvumą. Todėl organizacijos pareiga yra skatinti tinkamus darbuotojų gebėjimus šioje srityje.
4	Derami organizacijos veiksmai, reaguojant į informaciją apie piktnaudžiavimą	Organizacija ne tik žodžiais, bet ir deramais veiksmais privalo įtikinti darbuotojus, kad informacija apie piktnaudžiavimus bus panaudota organizacijos veiklai pagerinti.
5	Saugumo garantija darbuotojams, atskleidžiantiems piktnaudžiavimus	Darbuotojai, atskleidžiantys piktnaudžiavimus, privalo būti tikri, kad jiems nekils jokių neigiamų pasekmių; jie neturi bijoti keršto. Ši sąlyga bus patenkinta, jei visi darbuotojai bus įsitikinę, jog piktnaudžiavimų panaikinimas yra realus bei vienintelis informacinės sistemos tikslas, ir ypač – jei vyriausieji vadovai šį įsitikinimą pagrįs ne tik žodžiais, bet ir darbais.

**Sudaryta autorės. Šaltinis:** Lewicka-Strzalecka, 2001, p.138-139

Elementai, kuriuos pateikia autorė, yra sudėtinė platesnio „švilpuko pūtimo“ institucionalizacijos proceso (apie kurį jau buvo užsiminta anksčiau) dalimi. Kodėl vidaus proceso

diegimas yra geresnė alternatyva neiėjimas į viešumą? Kaip teigia Hassink ir kt. (2004, p.26) remdamiesi praktiniais tyrimais, taip vadinamasis *korporatyvinis „švilpuko pūtimo“* įtvirtinimas, pasirodo, yra efektyvesnis, nei vien jo nacionalinis teisinis reguliavimas. Institucionalizuojant *„švilpuko pūtimą“* organizacijos viduje, reikšmingas vaidmuo tenka vidaus audito tarnyboms. Kalbant apie *„švilpuko pūtimą“* reiškinį audito kontekste, kaip teisingai pastebi Read ir Rama (2003), nėra atlikta daug tyrimų (o dar mažiau yra praktinių rekomendacijų) apie vidaus auditoriaus, kaip *pranešimų gavėjo*, vaidmenį visame *„švilpuko pūtimo“* procese. Pagal visas ankstesniuose skyriuose aprašytas procesualines *„švilpuko pūtimo“* galimybes, *„švilpuko pūtėjas“* dažniausiai turi pasirinkimo teisę – jis gali rinktis tarp vidinių ir išorinių *pranešimo gavėjų*. Nepaisant visų skambių procesų, Kaip teigia Ponemon (1994) ir Hooks ir kt. (1994) atliktuose tyrimuose, dažniausiai *„švilpuko pūtėjas“* renkasi būtent vidines struktūras kaip *pranešimo gavėjus*, tikėdamasis, kad „bus imtasi efektyvesnių atsakomųjų priemonių, nei pasirinkus išorinį *pranešimo gavėją“* (Ponemon, 1994, p.128).

Kaip teigia N. Vasiljevienė, „aptikę nekokybiško darbo, apsileidimo ar piktnaudžiavimo atvejų, keliančių grėsmę pačios organizacijos galutiniams tikslams (...) ir apskritai visuomenės interesui, informatoriai pavojų skelbia pirmiausia pačios tos organizacijos, kurioje jie dirba, viduje (...). Ilgą laiką buvusi viena iš skausmingiausių dalykinės etikos dilemų, šiuo metu (per pastarąjį dešimtmetį) Vakaruose demaskavimo problema jau preliminariai (racionaliai, optimaliai sumodeliavus darbinę veiklą „gerai sutvarkytos visuomenės“ siekių kontekste ir taip padarius distributyviai visiems naudinga) išspręsta – tiek etikos kodeksais, tiek teisės aktais yra įtvirtina visuomeninė orientacija“ (Vasiljevienė, 2000, p.251-252).

Vadinasi, atitinkamo organizacinio klimato kūrimas, palankaus *pranešimų politikai*, pirmiausiai vyksta per etikos kodeksų diegimą (diegiama etikos taisyklių kultūra): „organizacijos pareikalauja (o etikos kodeksai tai įtvirtina) iš savo narių iškelti viešumon piktnaudžiavimus, korupciją, aplaidumą, keliantį grėsmę visuomenės saugumui, sveikatai ir gerovei“ (Vasiljevienė, 2000, p.253).

### **Etikos kodeksai.**

J. Palidauskaitė pateikia etikos kodekso apibrėžimą ir išskiria pirmaeilius bei antraeilius etikos kodeksų tikslus. „**Etikos kodeksas** – tai dokumentas, atspindintis asmeninės moralės reikalavimus, profesines vertybes bei teisinius draudimus atskirų profesijos atstovų ar organizacijos darbuotojų sprendimams bei veiklai ir tarnaujantis kaip tam tikras elgesio gidai“ (Palidauskaitė, 2003, p.159). Pirmaeiliai ir antraeiliai kodeksų tikslai pateikiami žemiau 7 lentelėje.

### 7 lentelė. Pirmaeiliai ir antraeiliai kodeksų tikslai

Pirmaeiliai kodeksų tikslai	Antraeiliai kodeksų tikslai
Užkirsti kelią neetiškam elgesiui	Padidinti profesijos įvaizdį visuomenės akyse
Nubrėžti atsakomybės ribas	Suteikti profesijai monopoliją
Skatinti būti etiškus	Ugdyti organizacijos etiką
Atlikti moralinio švietimo funkciją	
Drausminti profesijos atstovus ar organizacijos narius	
Padėti priimti sprendimus	
Didinti visuomenės pasitikėjimą	

Sudaryta autorės. Šaltinis: Palidauskaitė, 2003, p. 160-163; Palidauskaitė, 2005.

Analizuojant etikos kodeksų naudą, N. Vasiljevienė pateikia argumentą, kad moralinės normos, užfiksuotos etikos kodeksuose, iš esmės papildo įstatymus, kurių ne visada pakanka, nes „įstatymą ne visada galima suformuoti kaip taisyklę“ (Vasiljevienė, 2006, p. 318). Tačiau tam, kad etikos kodeksai būtų veiksmingi, reikia įvertinti visą eilę svarbių faktorių, kurie pateikiami toliau 8 lentelėje.

### 8 lentelė. Etikos kodeksų veiksmingumo faktoriai (pagal N. Vasiljevienę)

Nr.	Veiksny
1	Kodeksas neturi būti savitikslis. Reikia, kad reglamentuotų realų, konkrečios praktinės veiklos rūšims reikalingą elgesį.
2	Žmogui būtina pozityvi motyvacija laikytis kodekso
3	Etikos kodeksu, pirmiausiai, turi vadovautis vadovai (kartu su darbuotojais)
4	Išorinių (politinių, teisinių, ekonominių, socialinių) bei vidinių funkcionavimui būtinų sąlygų egzistavimas (sukūrimas)
5	Kūrimo procesas dalyvaujant visiems suinteresuotiems (sąmoningai prisiimant moralinę atsakomybę)
6	Viešumas, atvirumas, skaidrumas (vidinis ir išorinis)
7	Kodekse turi būti išsakytos sankcijos: „veiklos subjektas turi iš anksto žinoti minimalias savo organizacijos/profesijos sąlygas ir sankcijas, kurios jam bus taikomos jų neįvykdžius. (...) Vadinasi, pažeidęs jas, veiklos subjektas laisva valia prisiima atitinkamus, jo poelgiu (pažeidimu) determinuotus padarinius.“ (p.342)
8	Pozityvus tonas (siekis sukurti pozityvias nuostatas ir elgseną)
9	<b>Informavimo būtinumas</b>
10	Profesionalo pozicijos gynimas
11	Nuolatinis kodeksų peržiūrėjimas ir taisymas (kontrolė)

Sudaryta autorės. Šaltinis: Vasiljevienė, 2006, p. 332- 354.

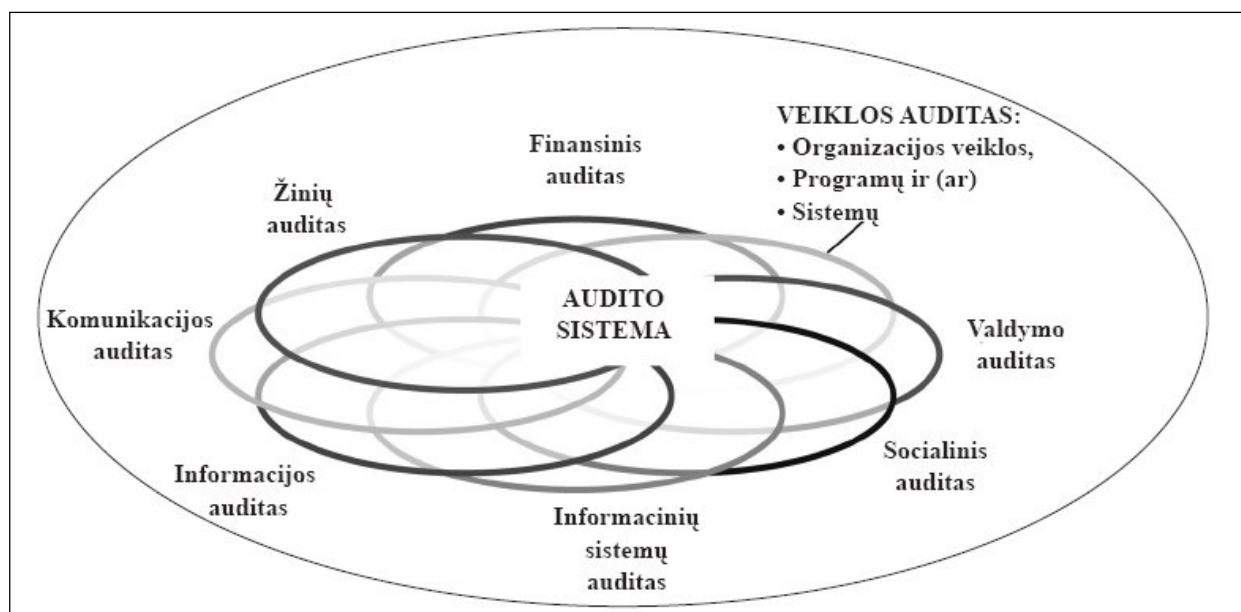
Iš lentelėje pateiktų veiksmių matome, kad *pranešimų politikai* tenka svarbus vaidmuo etikos kodeksų veiksmingumo užtikrinimo sistemoje: „kodekso veiksmingumui ypač svarbus nuosekliai paruoštas mechanizmas, organizacijos darbuotojams teikiantis galimybę konfidencialiai pranešti

specialiai institucijai (vidinei, o esant reikalui, ir išorinei) apie kodekso reikalavimų pažeidimus ir taip pat reikšmingas reikalavimas užtikrinti, kad prieš įmonės darbuotoją, atsakingoms organizacijoms suteikusį informacijos apie netinkamą kodekso laikymąsi, nebus imtasi jokių bauginimo, susidorojimo ar panašių priemonių“ (Vasiljevienė, 2006, p.350).

Etikos kodeksas yra etikos institucionalizavimo instrumentas, kuris neveiks be platesnio konteksto – socialinės atsakomybės puoselėjimo.

### **Socialinis etinis auditas.**

Etinės organizacinės kultūros gyvavimo užtikrinimui ypatingai svarbus tampa socialinis (etinis) auditas. Nepaisant išsišaknijusio dominavimo auditą dalinti į finansinį ir veiklos (pirmajam dažnai teikiant pirmenybę), audito sistema yra daug platesnė, nei šios dvi įprastos konstantos. Daujotaitė ir Mackevičius (2011, p.31) pateikia puikią, pačių autorių sudarytą, audito sistemos schemą, kuri pateikiama toliau 1 pav.



**1 pav. Audito sistema.**

Šaltinis: Daujotaitė, Mackevičius, 2011, p.31.

Taigi socialinis auditas yra daugiadimensės audito sistemos sudėtinė ir svarbia dalimi. „Socialinis etinis auditas reikalingas vertybėms formuoti, jų tikslingai bei efektyviai (instrumentinei, faktiškai) vadybai“ (Vasiljevienė, 2006, p.606).

Analizuojant literatūrą, skirtą audito temai, iš tikro galima pastebėti, kad socialiniam auditui skiriama labai mažai dėmesio. Populiariose auditui (viešajame sektoriuje) skirtose mokymo

priemonėse (pvz., Puškorius, 1994; Puškorius (ats.red.), 2012) socialinio audito samprata iš viso neminima. Socialinis auditas kiek plačiau analizuojamas mokslinėse publikacijose, kurių tarpe galima išskirti Mackevičius, Pranckevičiūtė (2007), Oržekauskas, Šmaižienė (2009), Dagilienė, Gokienė (2012) darbus. Plačiausiai socialinis auditas pristatomas Vasiljevienės (2006) monografijoje, apie socialinį auditą rašoma Oržekausko (2012) mokomojoje knygoje. Pirmasis Lietuvoje socialinį auditą pamini J. Mackevičius (1994). Kaip teigia Oržekauskas (2012, p.21), ilgą laiką Lietuvoje auditas buvo suvokiamas vien kaip finansinis, geriausiu atveju, dalinamas į finansinį ir veiklos. „Lūžis požiūrio pasikeitime įvyko 1994 metais, kai J. Mackevičius audito klasifikacijoje išskyrė valdymo ir veiklos auditą ir sudarė tokią audito rūšių klasifikaciją:

- Finansinis arba finansinių ataskaitų auditas;
- Valdymo ir veiklos auditas;
- Kompanijos politikos ir programos auditas;
- Socialinis auditas.

Socialinis auditas atsirado pakankamai neseniai. Ši audito rūšis apima įmonės gamtinės aplinkos ir ją lemiančių veiksnių, darbuotojų ryšių, vartotojų poreikių ir suinteresuotų įmonės veikla asmenų interesų tyrimą. Juo nustatoma įmonės veiklos įtaka visuomenei, aplinkai. Šis auditas apima ir užimtumo, gamybos ir gamtos dermės, saugaus darbo, racionalaus išteklių naudojimo ir kitus tyrimus.“ (Oržekauskas, 2012, p.21-22) Kaip teigia Dagilienė ir Gokienė (2012, p.44), praktiškai nėra gilesnių tyrimų šioje srityje. Šios autorės išskiria ir dažniausiai pasitaikančius socialinio audito apibrėžimus, kurie sudėti lentelėje 9.

**9 lentelė. Socialinio audito apibrėžimai mokslinėje literatūroje**

<b>Autoriai</b>	<b>Apibrėžimai</b>
Morimoto, Ash and Hope, 2004	Socialinis auditas – tai vadybos įrankis, užtikrinantis įmonės subalansuotą plėtrą
Pay, 2011	Nepriklausomas bendrovės socialinės-etinės veiklos rezultatų vertinimas
Social audit network, 2012	Socialinis auditas yra logiška ir lanksti duomenų ir ataskaitų teikimo sistema, orientuota į socialinio poveikio darbuotojams ir visai aplinkai vertinimą
Europos žodynas EUROVOC	Socialinis auditas yra apibūdinamas kaip nuolatinis organizacijos socialinio poveikio aplinkai vertinimas suderintai su visuomenės lūkesčiais ir standartais.
Local livelihoods, 2011	Socialinis auditas yra sisteminis, reguliarus ir objektyvus apskaitos procesas, kuris leidžia socialiai atsakingoms bendrovėms nustatyti socialinius ir aplinkosauginius tikslus, planus ir kriterijus, pagal kuriuos galima išmatuoti socialinės veiklos rezultatus bei palyginti kartu su finansinės veiklos rezultatais

Pučėtaitė, 2009	<i>Socialinis – etinis auditas yra vienas iš organizacijos būdų institucionalizuoti socialinės atsakomybės elementus – principus, vertybes bei normas – savo kasdienėje veikloje. Tokia metodologinė prieiga vertinant socialinį auditą, remiasi standartų sistema, kurių pagalba darbuotojų elgesys nukreipiamas tinkama linkme, o darbdavys prisiima papildomus įsipareigojimus.</i>
-----------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Sudaryta autorės. Šaltinis: Dagilienė, Gokienė, 2012, p.44-45.

Socialinio audito ir socialinio – etinio audito plėtra siejama su Jungtine Karalyste. Socialinės apskaitos diegimas pradėtas plėtoti kai Viešųjų interesų mokslinių tyrimų grupė įsteigė Socialinio audito bendrovę 8 dešimtmečio pradžioje. Kaip teigia Dagilienė ir Gokienė (2012, p.45), ši bendrovė atlikdavo tyrimus ir skelbdavo didelių valstybinių įmonių veiklos rezultatus, nelaukdama jų sutikimo bendradarbiauti ar leidimo paskelbti gautą informaciją. Palaipsniui socialinis auditas buvo pradėtas taikyti profesinėse sąjungose, vietos valdžios institucijose, privačiose įmonėse, taip pat nevyriausybinėse organizacijose tam, kad būtų įvertintas visuomenei daromas poveikis ir būtų galima įsitikinti, ar jis tenkina suinteresuotųjų poreikius. Svarbų postūmį socialinio audito raidai davė 1996 m. įkurta tarptautinė organizacija Socialinės ir etinės atsakomybės institutas, kuris sukūrė socialinės apskaitos metodologiją ir 1999 m. išleido AA 1000 standartus.

Kaip teigia Vasiljevienė (2006, p. 600), socialinio audito reikšmė atsiskleidžia analizuojant organizacijų propaguojamas vertybes ir jų atitikimą bei panaudojimą kasdienėje praktikoje. Socialinis etinis auditas visų pirma gali padėti užpildyti spragą tarp retorikos ir realybės, tarp privalomumo ir faktų, vadinasi, pagelbėti organizacijai tapti integraliai – sąžiningai.

Siejant su jau anksčiau pristatyta etikos kodeksų svarba ir reikšmingumo kiekvienos organizacijos gyvavime, atkreiptinas dėmesys į teiginį, kad: „organizacijos, kurių etikos kodekso kūrimą nulėmė išorinis spaudimas ir kuriose tuo pat metu nekeičiamos kitos sistemos (tokios kaip sprendimų priėmimo procesas, skatinimo sistema, funkcinių procesų sureguliuojimas, vadybinių sprendimų pasekmių matavimas), išreiškia labiau negatyvią negu pozityvią nuomonę apie įmonės etiką. Taip neformaliai duodama suprasti, jog valdoma veidmainiškai, jog etikos kodeksas tarnauja ne naudingiems tikslams, o klaidinančiai išorei sukurti. Socialinis etinis auditas kaip tik ir įgalina keisti tas sistemas, nuo kurių priklauso, ar kodeksas bus veiksminga priemonė organizacijai tobulėti, ar išliks tik „figos lapeliu“ (Vasiljevienė, 2006, p.603).

### **1.3.3. Pranešimų politikos įtvirtinimas įvairių šalių teisės aktuose ir praktikoje**

Analizuojant Pasaulyje taikomas „švilpuko pūtimo“ praktikas, galima pastebėti, kad išskiriamos tokios valstybės kaip Jungtinės Amerikos Valstijos (JAV), Jungtinė Karalystė, Naujoji Zelandija ir

Pietų Afrika, kuriose pirmosiose „švilpuko pūtimo“ reiškinys peržengė vien etikos klausimų ribas ir buvo institucionalizuotas šalių teisinėje sistemoje (pradinis tikslas buvo siekis užtikrinti teisinę „švilpuko pūtėjo“ apsaugą nuo galimo persekiojimo ar kitų neigiamų pasekmių). Pastaruoju metu „švilpuko pūtimo“ ir jo institucionalizavimo klausimai yra analizuojami ir ES lygmeniu bei kitose valstybėse.

Pradžią aktyvioms pasaulinėms diskusijoms dėl *pranešimų politikos* institucionalizacijos davė 2002 m. JAV priimtas Sarbanes-Oxley įstatymas (SOX), kuriuo buvo nustatyta, kad:

- kiekviena etikos komisija turi įdiegti aiškias gavimo, saugojimo ir nagrinėjimo procedūras gautiems skundams dėl apskaitos, vidaus apskaitos kontrolės, audito ir kitų klausimų; taip pat turi užtikrinti konfidencialumą ir anonimiškumą darbuotojams, išreiškiantiems susirūpinimą apskaitos ar audito klausimais;
- įstatyme aiškiai įtvirtinta galimybė taikyti oficialias apsaugos priemones „švilpuko pūtėjui“, pranešusiam apie pažeidimus teisėsaugos institucijoms, Kongreso komisijoms ar atsakingiems vidaus priežiūros institucijoms;
- dar daugiau, įstatyme aiškiai įtvirtinama baudžiamoji atsakomybė darbdaviams, ėmusiems keršto ar atpildo veiksmų prieš pažeidimus atskleidusius darbuotojus (Hassink ir kt., 2007, p.26).

Šiuo įstatymu aiškiai įtvirtinama prievolė institucionalizuoti „švilpuko pūtimą“, o įmonės yra laisvos taikyti šias procedūras ir kitiems nusižengimams, kuriuos numato organizacijų etikos kodeksai ar etinė politika (Hassink ir kt., 2007, p.26).

Iki SOX, pranešimų politika buvo daugiau ar mažiau reglamentuojama viešajam sektoriui (nors ir nebuvo griežtai institucionalizuota), tačiau labiau tam tikrose specifinėse veiklos srityse, kaip, pvz., aplinkosaugos politika ir pan. Pradžią buvo padaryta 1978 metais dviem svarbiais dokumentais: senatoriaus P. J. Leahy Ataskaitoje JAV Senatui, kurioje numatytos tam tikros teisinių priemonių gairės asmenims, kurie atskleidžia informaciją apie „eikvojimą, patyčias ar korupciją“ valdžioje; tais pačiais metais buvo priimtas Valstybės Tarnybos Reformos įstatymas, kuriame pirmąkart užfiksuoti tam tikri *pranešėjų* apsaugos elementai nuo viktimizacijos. 1989 metais priimtas Federalinis „švilpuko pūtimo“ įstatymas, sutvirtinęs 1978 m. įstatymą, po kurio priėmimo buvo priimta daug valstijų ir vietinių „švilpuko pūtimo“ įstatymų (Gobert ir Punch, 2000, p.26). Visgi, kaip teigia Hessink ir kt. (2007, p.27) SOX yra daug agresyvesnė *pranešimų politikos* įtvirtinimo forma, nei prieš tai buvusios.

Jungtinėje Karalystėje 1998 m. priimtas Viešojo intereso atskleidimo/demaskavimo įstatymas (PIDA). Išsamią PIDA analizę pateikia Gobert ir Punch (2000). Šių autorių teigimu, britiškąjį įstatymą negalima vertinti vienareikšmiškai, nes jis gana prieštaringas. Jeigu analizuotume įstatymo priešistorę, tai pastebėtume, kad ne tik Jungtinėje Karalystėje, bet ir visoje Europoje „švilpuko pūtėjų“ veiksmai daugeliu atveju buvo labai apriboti tarnybinių paslapčių ar net anti-šnipinėjimo įstatymais.



Jungtinėje Karalystėje potencialių „švilpuko pūtimo“ atvejų pasireiškimą itin riboja „švilpuko pūtėjams“ nepalankus 1989 m. Paslapčių valstybės tarnyboje įstatymas (OSA), kuriuo remiantis, informacijos atskleidimas galėjo būti vertintas kaip šio įstatymo pažeidimas ir užtraukęs įvairaus laipsnio atsakomybę. Visgi net ir PIDA priėmimas nėra vertintinas vienareikšmiškai. PIDA reglamentuoja „švilpuko pūtimą“ privačiame, viešajame ir visuomeniniame sektoriuose, tačiau numatoma „švilpuko pūtėjo“ apsauga nėra absoliutinė, nes numatomos tam tikros išimtys: a) kas gali būti *pranešėju* (priklauso nuo darbo statuso); b) *pranešimo* turinio ir c) *pranešimo* gavėjo. (Gobert, Punch, 2000, p.38) Atkreiptinas dėmesys, kad įstatymas formaliai nereikalauja pagrįsti, kad atskleidžiamas elgesys yra *viešojo intereso* pažeidimas, nes tai numanoma jau paties įstatymo pavadinime, todėl papildomų pagrindimų nereikia. *Pranešimo gavėjai* sugrupuojami į tam tikrą trijų lygmenų hierarchiją: pirmiausiai išskiriami atsakingieji asmenys ar institucijos, arba darbdavys, organizacijos viduje; toliau išskiriamos atsakingos institucijos organizacijos išorėje; galiausiai, kaip paskutinė instancija išskiriamas *paviešinimas* žiniasklaidoje ir visuomenėje. Šiuo aspektu PIDA laikosi panašių tendencijų kaip ir SOX.

Tačiau vertinant *pranešimų institucionalizacijos* kontekste, PIDA yra daug mažiau palankus „švilpuko pūtėjui“. Jungtinėje Karalystėje, kaip ir visoje Europoje (tai patvirtina ir Gobert ir Punch, 2000; Hassek ir kt., 2007, VVV), teikiamas prioritetas viešumui atskleidžiant problemas, tuo tarpu SOX prioritetas teikiamas konfidencialumui ir anonimiškumui.

Tai patvirtina ir ES lygmeniu patvirtinti du „švilpuko pūtimą“ reglamentuojantys dokumentai: 2006 m. ES Parlamento Darbo Partijos pareikšta nuomonė dėl duomenų apsaugos vidiniame „švilpuko pūtimo“ procese (ES, 2006) ir 2010 m. ES Parlamento rezoliucija dėl „švilpuko pūtėjų“ apsaugos (ES, 2010). Lyginant su SOX, ES strategijose išryškėja šie skirtumai:

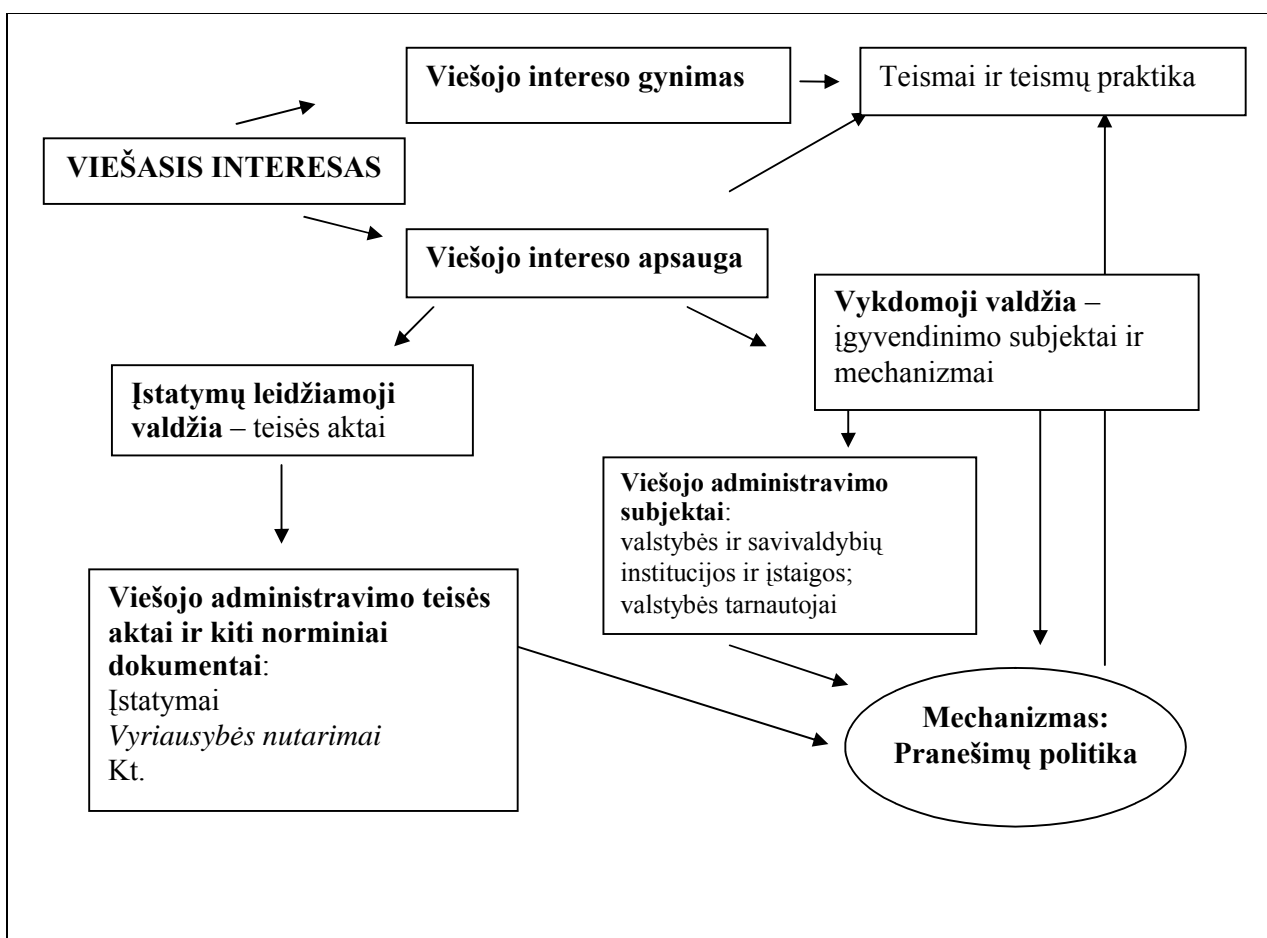
- Apribotos *pranešimo* sritys;
- Atribotos *pranešimo* schemas nuo bendrųjų etikos kodeksų;
- Darbuotojai turi būti informuoti apie „švilpuko pūtimo“ schemas (tame tarpe ir atsakomybės klausimus), *pranešimus* priimančią personalą, ir kt. elementus;
- Darbuotojai turi būti skatinami identifikuoti save *pranešimo* procese, tačiau tuo pat metu turi būti suteikiamos jų konfidencialumo garantijos;
- Turi būti užtikrintas informacijos suteikimas visiems *pranešime* minimiems asmenims;
- Ataskaitos turi būti surenkamos specialiais kanalais;
- Turi būti užtikrinta, kad informacija bus ištrinta ar specialiai archyvuojama, jei nesiimama teisinių priemonių ar tarnybinių sankcijų per du mėnesius nuo *pranešimo* pateikimo;

- Turi būti užtikrinta, kad visi į *pranešimo* akiratį patekę asmenys galėtų susipažinti su informacija, kad būtų galimybė informaciją koreguoti ar net trinti jei ji yra nepilna ar neatitinkanti tikrovės;
- Užtikrinti, kad neteisingos informacijos tolesnis panaudojimas užtraukia atsakomybę (ACC, 2010).

Taigi, matome, kad iš esmės skiriasi pranešimų politikos institucionalizacijos tradicijos JAV ir Europoje.

#### 1.4. Pranešimų politika kaip viešojo intereso apsaugos prevencinė priemonė

Įvertinus ankstesniuose skyriuose pristatytas teorines *viešojo intereso* ir *pranešimų politikos* koncepcijas, galima suformuoti tyrimui aktualų *pranešimų politikos* kaip *viešojo intereso* prevencijos priemonės algoritmą (2 pav.).



2 pav. Pranešimų politika, kaip prevencinė priemonė, viešojo intereso apsaugos sistemoje (algoritmas)

Analizuojant 2 paveiksle pateiktą pranešimų politikos santykį ir vietą *viešojo intereso* apsaugos sistemoje, galime pastebėti labai aiškų empirinio tyrimo karkasą. Šiame karkase *pranešimų politika* neabejotinai susijusi tiek su *viešojo intereso ginamuoju aspektu*, tiek ir su *viešojo intereso apsaugos* (arba, plačiau) *aspektu*. Įvertinus, kad procesiniams *viešojo intereso gynimo aspektams* Lietuvoje yra skiriama pakankamai daug dėmesio ir jie reikalauja teisinių problemų ir praktikos analizės, šiame darbe siūloma tyrimą plėtoti *viešojo intereso apsaugos* kontekste, kuriame *pranešimų politika* tampa svarbia prevencine priemone (mechanizmu), veikiančia trimis lygmenimis:

**Pirmasis lygmuo** – tai *legislatyvinis lygmuo*, arba įstatymų leidėjo suformuluotos nuostatos, įtvirtinančios *viešojo intereso apsaugą* teisės aktuose ir kituose norminiuose dokumentuose. Šio magistrinio darbo tyrimo objekto kontekste aktualiausia yra viešojo administravimo sritis bei valstybės tarnybą reglamentuojančiuose teisės aktuose įtvirtintos *viešojo intereso apsaugos* nuostatos bei prevencijos priemonės (konkrečiai – *pranešimų politika*). Atsižvelgiant į tai, kad *pranešimų politikos* prigimtis siejama su organizacijos darbuotojų veikla ir šios veiklos etiniais pagrindais, toliau darbe apsibrėžiama tirti valstybės tarnautojų veiklos, užtikrinančios *viešojo intereso* prevenciją, įtvirtinimo apraiškas legislatyviniame lygmenyje. Tam būtina analizuoti pagrindinius valstybės tarnybą reglamentuojančius teisės aktus. Svarbiausi ir aktualiausi tiriamajai problemai teisės aktai, remiantis teisės aktų hierarchija, yra pateikiami 10 lentelėje.

**10 lentelė. Pagrindiniai viešąjį interesą valstybės tarnyboje įtvirtinantys įstatymai ir kt. teisės aktai**

Tipas	Teisės aktai
<b>Įstatymai</b>	LR Viešojo administravimo įstatymas, 1999 m. birželio 17 d. Nr. VIII-1234, Aktuali redakcija nuo 2013 07 20
	LR Valstybės tarnybos įstatymas, 1999 m. liepos 8 d. Nr. VIII-1316, Aktuali redakcija nuo 2014 01 07 (iki 2014 03 01)
	LR Viešųjų ir privačiųjų interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymas, 1997 m. liepos 2 d. Nr. VIII-371, Aktuali redakcija nuo 2012 06 27
<b>Nutarimai</b>	Dėl Valstybės tarnautojų veiklos etikos taisyklių patvirtinimo 2012 m. birželio 24 d. Nr.968
	Dėl tarnybinių nuobaudų skyrimo valstybės tarnautojams taisyklių 2002 m. birželio 25 d. Nr. 977 (Nauja redakcija nuo 2010 07 23) Aktuali redakcija nuo 2012 11 01

**Antrasis lygmuo** – tai *organizacinis lygmuo*. Analizuojant šį lygmenį, svarbu ne tik tirti, kaip organizacijoje (šiuo atveju, viešojo administravimo funkcijas vykdančioje organizacijoje) yra

įtvirtinamos įstatymo leidėjo suformuotos *viešojo intereso apsaugos* nuostatos, bet ir/ar kokios yra taikomos papildomos įtvirtinimo priemonės (pvz., organizacijos etikos kodeksas, apdovanojimų sistema ir pan.).

**Trečiasis lygmuo** – tai *individualus lygmuo*. Pagrindine darbo tiriamąja grupe pasirinkus valstybės tarnautojus, tampa aktualu analizuoti pačių valstybės tarnautojų požiūrį į *viešojo intereso* apsaugą, savęs suvokimą kaip *viešojo intereso* gynėjų, požiūrį į *pranešimų politiką* bei jos pritaikymą savo kasdiniame darbe.

Šio magistrinio darbo empirinis tyrimas konstruojamas atsižvelgiant į išskirtus probleminius lygmenis. Konkreti tyrimo metodika pristatoma kitame darbo skyriuje.

## 2. TYRIMO METODIKA

Atsižvelgus į *pranešimų politikos*, kaip *viešojo intereso apsaugos* prevencinės priemonės, raiškos tyrimo lygmenų išskyrimą ankstesniame darbo skyriuje, empirinis magistrinio darbo tyrimas dalinamas į tris pagrindines dalis. Tyrimas konstruojamas derinant kokybinių ir kiekybinių tyrimų elementus.

### **Pirmasis lygmuo.**

Atliekama viešojo intereso ir *pranešimų politikos* įtvirtinimo viešojo administravimo strategijose analizė. Remiantis sudarytu *pranešimų politikos* vietos *viešojo intereso apsaugos* strategijoje algoritmu, analizuojamos įstatymų leidėjo nuostatos, įtvirtintos įstatymuose ir kituose teisės aktuose. Tyrimui taikomas teisinių dokumentų analizės metodas pagal Tidikį (2003, p.495).

Kaip teigia Tidikis (2003, p.495), analizuodamas bet kokį juridinį dokumentą, tyrėjas turi laikytis bent dviejų taisyklių:

Jis turi vertinti teisės dokumentą kaip sociologas, o ne kaip teisininkas dogmatikas;

Juridinis dokumentas neturi būti suvokiamas kaip objektyvus realybės ekvivalentas.

Teisinių dokumentų analizės metodas leidžia atrinktuose teisės aktuose išskirti viešojo intereso apibrėžties sritis bei įvertinti, kokio pobūdžio (gynybinio ar apsaugos/prevencijos) šios apibrėžtys yra bei kiek įstatymų leidėjas institucionalizuoja *pranešimų politiką* kaip viešojo intereso apsaugos priemonę.

### **Antrasis lygmuo.**

*Organizacinis lygmuo.* Įvertinus ir nustatčius, kad viešojo administravimo subjektai, t.y. valstybės ir savivaldybių institucijos ir įstaigos, yra tiesiogiai atsakingos už įstatymų leidėjo suformuotų nuostatų įgyvendinimą bei pirminę *viešojo intereso apsaugą*, pasirinkta atlikti *kokybinį tyrimą – interviu* su valstybės bei savivaldybių atsakingais kontrolės ir audito tarnybų atstovais. Šie asmenys darbe vertinami kaip pagrindiniai ekspertai, galintys pareikšti kompetentingą nuomonę apie tai, kiek realiai esamos įstatymų leidėjo suformuotos nuostatos leidžia pritaikyti *pranešimų politiką* organizacijų veikloje, kiek realiai *pranešimų politika* yra taikoma organizacijoje, kurią jie atstovauja, ar organizacijoje propaguojamos socialinės atsakomybės vertybės, bei kokias pastabas ar pasiūlymus jie galėtų pateikti.

Tyrimui atlikti pasirinktas konkretus geografinis vienetas – Klaipėdos regionas. Klausimai pateikti regione esančių valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų kontrolės ir audito tarnybų darbuotojams. Tai, kad apklausoje sutiko dalyvauti tik regione esančių savivaldybių kontrolės ir audito tarnybų darbuotojai, lėmė, kad apklausos (interviu) duomenys ir gauti rezultatai vertinami ne

bendresniame valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų kontekste, bet susiaurinamas iki savivaldybių lygmens.

Atliekant kokybinį tyrimą – interviu, respondentams pateiktas standartizuotas atviro tipo klausimynas (1 priedas) su iš anksto suformuluotais klausimais. Klausimyną sudaro penki klausimai, kurie formuluojami siekiant gauti kuo platesnę informaciją apie tiriamą objektą. Taip pat siekiama gauti kuo objektyvesnę informaciją. Interviu turinys nagrinėjamas taikant kokybinį turinio (*kontent*) analizės metodą. Rezultatų pagrindimas remiasi tiriamojo teksto turiniu ir interpretacija. Surinkus duomenis, analizuojama tyrimo metu gauta informacija, pateikiama atsakymų analizė, išdėstomas tyrimo rezultatų apibendrinimas, pateikiamas duomenų įvertinimas.

Įvertinus esamą įstatyminę bazę bei remiantis ištirtomis teorijomis bei kitų šalių praktika, kontrolės ir audito tarnybų atstovams apklausti suformuoti 5 atviri klausimai. Šie klausimai ir jų informacinis pobūdis pateikiami žemiau 11 lentelėje.

**11 lentelė. Interviu su kontrolės ir audito tarnybų atstovais klausimų informacinis pobūdis (kategorijos)**

Nr.	Interviu klausimai	Informacinis pobūdis
1	Ar Jūsų organizacijoje yra numatytos procedūros, kaip darbuotojai galėtų kreiptis į Jūsų instanciją, pastebėję etikos neatitinkantį bendradarbio ar vadovo elgesį?	Tikslas – ištirti, kiek organizacijos pačios yra linkusios prisidėti prie viešojo intereso apsaugos
2	Jei tokios procedūros yra: <ul style="list-style-type: none"> <li>• ar šios procedūros yra aprašytos?</li> <li>• gal galėtumėt glaustai apibūdinti numatytą procedūrą?</li> <li>• ar visi darbuotojai yra apie tai informuoti ir su procedūrų tvarka susipažinę?</li> <li>• ar procedūros yra anoniminės?</li> <li>• ar garantuojama apsauga apie neetišką elgesį pranešusiam asmeniui?</li> <li>• gal yra numatytos atlygio/apdovanojimo sistemos? Kokios?</li> </ul>	Tikslas – gauti informaciją apie potencialias taikoma procedūras
3	Jei tokios procedūros nenumatytos, pakomentuokite/pateikite savo nuomonę kodėl? Ar, Jūsų nuomone, tokių procedūrų reikėtų?	Tikslas – sužinoti nuomonę dėl <i>pranešimų politikos</i> būtinybės ir poreikio
4	Ar Jūsų darbo praktikoje teko spręsti neetiško valstybės tarnautojo elgesio atvejus? Jei taip, gal galite nurodyti jų skaičių (ir laikotarpį) bei kokių pasekmių sulaukė nagrinėjamas/-i atvejis/-ai: tik administracinių ar prireikė ir teisminių (kreipimosi į teismą)?	Tikslas – sužinoti apie realią esamą situaciją šioje viešojo intereso apsaugos dalyje
5	Ar Jūsų organizacijoje yra priimtas Etikos kodeksas?	Leidžia įvertinti, kiek įstaiga viduje yra orientuota į socialinės atsakomybės ir etinių problemų sprendimo sistemos kūrimą

Interviu rezultatams įvertinti taikomas *kontent-analizės metodas* pagal Tidikį (2003, p.498). Šis metodas – tai socialinės informacijos turinio kiekybinė analizė. Bendriausia prasme kontent-analizė yra technika, leidžianti, objektyviai ir sistemiskai išnagrinėjus teksto ypatybes, daryti patikimas išvadas.

### Trečiasis lygmuo.

Individualus lygmuo. Remiantis Palidaukaitės (2003, 2005, 2010, 2011), Gobert, Punch (2000), Near ir kt. (2004), Bashir ir kt. (2011) išskirtomis etinių problemų sistemomis, Vasiljevienės (2006) išskirtais socialinio etinio audito atlikimo klausimais, remiantis Lewicka-Strzalecka (2001) atliktu kompanijų darbuotojų tyrimu, bei aukščiau išdėstytais esminėmis *pranešimų politikos* teorijomis ir strategijomis, sudaromas valstybės tarnautojų apklausos klausimynas (2 priedas) (12 lentelė).

**12 Lentelė. Anketos klausimų išdėstymas pagal tyrimų kryptis**

Nr.	Tyrimo kryptis	Krypties detalizavimas	Anketos klausimai	Vertinimas
1.	Bendroji informacija apie respondentus	Siekiami gauti bendrąją demografinę informaciją apie valstybės tarnautojus (lytis ir amžius), darbo stažas toje organizacijoje ir užimamos pareigos.	10 11 12 13	
2.	Apklausos tematikos detalizavimas	Siekiami respondentui suformuluoti bendrąjį supratimą, kokie elementai šioje apklausoje laikomi neetiško elgesio pavyzdžiais bei nustatyti valstybės tarnautojų požiūrį į šiuos neetiško elgesio (etikos problemų) elementus	1	Likerto skalė nuo 5 - labai svarbu iki 1 – visai nesvarbu
3.	Organizacinio lygmens vertybinių nuostatų vertinimas	Siekiami nustatyti, kaip valstybės tarnautojai vertina savo organizacijos dalyvavimą etinių problemų sprendime ir <i>pranešimų politikos</i> institucionalizacijoje	2 3 5 9 7	
4.	Individualus (asmeninis) požiūris į pranešimų politiką	Siekiami iširti valstybės tarnautojų požiūrį į etines problemas bei <i>pranešimų politiką</i>	4 6 8	

Anketos klausimai buvo formuluojami aiškiai, suprantamai, kad respondantai minimaliomis pastangomis galėtų atsakyti į klausimyne pateiktus klausimus. Klausimyną sudaro 4 klausimų grupės (iš viso 13 klausimų). Vienas klausimas vertinamas 5 lygių skale (nuo 5 – labai svarbu iki 1 – visai

nesvarbu), kituose klausimuose respondentai turėjo galimybę pasirinkti vieną iš galimų pateiktų atsakymų variantų.

Tyrimui atlikti pasirinktas konkretus geografinis vienetas – Klaipėdos regionas. Anketa išsiųsta regione esančių valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų valstybės tarnautojams. Kadangi pasirinktos valstybės ir savivaldybių įstaigos nenorėjo būti įvardintos, gerbiant jų privatumą ir laikantis etikos taisyklių šių organizacijų konkretūs pavadinimai darbe nebus skelbiami.

**Tyrimo imtis ir atranka.** Tyrimui atlikti taikyta netikimybinė patogioji kvotinė atranka. Kadangi tyrimo objektu pasirinkti valstybės tarnautojai, internetinis anketos variantas (suderinus su įstaigų vadovais) buvo siunčiamas konkrečių valstybės ir savivaldybių įstaigų valstybės tarnautojų elektroninio pašto adresais. Gautos 163 užpildytos anketos.

**Klausimyno patikimumo vertinimas.** Tyrimo metu gautiems duomenims apdoroti naudota statistinės analizės ir duomenų apdorojimo programos SPSS 17.0 versija. Statistinis reikšmingumas vertintas  $p < \alpha$  lygmeniu. „Tradiciškai reikšmingumo lygmenys yra  $\alpha = 0,05$ ,  $\alpha = 0,01$  ir  $\alpha = 0,001$ .“ (Pukėnas, 2009, p.8) Šiame darbe statistinis reikšmingumas vertintas  $p < 0,05$  lygmeniu, o  $0,05 < p \leq 0,1$  laikoma tendencija.

Klausimyno skalės patikimumas nustatomas apskaičiuojant Cronbacho alfa koeficientą. Lyginant tiriamųjų grupes, skalė yra pakankamai patikima, kai Cronbacho alfa  $> 0,7$ ; labai patikima – kai Cronbacho alfa  $> 0,8$ . (Vaitkevičius, Saudargienė, 2006, p.156-157).

**Respondentų atsakymų statistinio reikšmingumo vertinimas.** Respondentų atsakymų statistiniam reikšmingumui nustatyti taikoma neparimetrinių hipotezių tikrinimo procedūra, t.y. taikant Chi kvadrato kriterijų tikrinama ar egzistuoja statistiškai reikšmingi skirtumai tarp respondentų atsakymų pasiskirstymų pagal priklausomybę skirtingoms statistinėms grupėms.

Statistinė hipotezė  $H_0$  teigia, kad nėra statistiškai reikšmingo skirtumo tarp respondentų atsakymų, hipotezė  $H_1$  – kad skirtumas egzistuoja. „Sprendimo priėmimo taisyklė – jeigu Chi kvadrato kriterijaus  $p$  reikšmė mažesnė už reikšmingumo lygmenį  $\alpha$  ( $\alpha=0,05$ ), nulinę hipotezę atmetame, (...), jeigu Chi kvadrato kriterijaus  $p$  reikšmė didesnė už reikšmingumo lygmenį, nulinės hipotezės atmesti negalima.“ (Pukėnas, 2009, p.10).

Interviu ir anketinė apklausa realizuotos laikantis tyrimo etinių aspektų: anonimiškumo, savanoriškumo, pagarbos principų, privatumo bei konfidencialumo. Respondentams paaiškintas klausimyno tikslas, akcentuojama atsakymų svarba, užtikrinta, jog bus laikomasi konfidencialumo ir anonimiškumo, respondentams nereikėjo pateikti jokios asmeninės informacijos apie save.



### 3. TYRIMAS

#### 3.1. *Pranešimų politika Lietuvos viešojo administravimo strategijose*

Šiame skyriuje, remiantis pasirinkta tyrimo strategija ir taikant kontent-analizės metodą, analizuojamas *pranešimų politikos*, kaip *viešojo intereso* prevencijos priemonės, įtvirtinimas Lietuvos viešojo administravimo (o, atitinkamai, ir *viešojo intereso* įtvirtinimo) strategijose.

Tyrimas pradedamas nuo svarbiausių įstatymų, reglamentuojančių visą sistemą – LR Viešojo administravimo įstatymo ir LR Valstybės tarnybos įstatymo bei juos lydinčių atitinkamų Vyriausybės nutarimų Dėl Valstybės tarnautojų veiklos etikos taisyklių patvirtinimo.

**LR Viešojo administravimo įstatyme** tiesiogiai nėra akcentuojamas ir detalizuojamas *viešasis interesas*. Remiantis LR Konstitucinio teismo suformuluota *viešojo intereso* samprata, galima pastebėti, kad *viešojo intereso* apsauga yra įtvirtinama per tokius viešojo administravimo principus, kaip *įstatymo viršenybės, objektyvumo, proporcingumo ir nepiktnaudžiavimo valdžia* (3 straipsnis. Viešojo administravimo principai). Analizuojant, kiek iš esmės yra institucionalizuojama pati *pranešimų politika*, galime pastebėti, kad ji yra labiau *viešojo intereso gynimo*, nei *apsaugos*, pobūdžio. Iš esmės įstatymas „garantuoja asmenų teisę apskusti viešojo administravimo subjektų veiksmus, neveikimą ar administracinius sprendimus, taip pat teisę į įstatymais pagrįstą ir objektyvų asmenų prašymų, skundų ir pranešimų nagrinėjimą.“ Tai įtvirtinta įstatymo 8, 9, 14 straipsniuose. Įstatymo III skirsnyje detalizuojama administracinė procedūra, kaip „viešojo administravimo subjekto atliekami privalomi veiksmai nagrinėjant asmens skundą ar pranešimą apie viešojo administravimo subjekto veiksmais, neveikimu ar administraciniais sprendimais galimai padarytą asmens, nurodyto skunde ar pranešime, teisių ir teisėtų interesų pažeidimą ir priimant dėl to administracinės procedūros sprendimą.“ Iš esmės matome, kad nėra specifinio *viešojo intereso* akcentavimo – akcentuojamas individualių interesų pažeidimas, kas suponuoja prielaidą, jog administracinė procedūra yra labiau orientuota į paslaugos gavėjo interesų ar teisių pažeidimą, nei į organizacijos vidaus etinių problemų sprendimą. Kita vertus, to paties skirsnio 21 straipsnio 1 dalyje nurodoma, kad „pagrindas pradėti administracinę procedūrą yra: 1) asmens skundas; 2) valstybės politiko, pareigūno ar valstybės tarnautojo pranešimas; 3) kito asmens pranešimas.“ Vadinasi, neatmetamos galimybės kreiptis ir dėl vidinių organizacijos etinių problemų. 23 straipsnyje apibrėžtos skundo priėmimo ir nagrinėjimo procedūros, kurias apibendrinant galima išskirti tokius esminius pastebėjimus:

- pirmiausiai, įstatyme yra įtvirtinama rašytinė procedūrų tvarka,
- antra, prioritetas teikiamas ne anoniminiams pranešimams (pvz., įstatyme numatytos galimybės skundą pateikti elektroniniu paštu, tačiau iš karto numatoma, kad toks skundas

turi būti pasirašytas elektroniniu parašu). (23 straipsnis. Skundo priėmimas ir nagrinėjimas)

Taigi LR Viešojo administravimo įstatyme pateikiamos tik bendrosios gairės, etinių problemų ir jų sprendimo būdų detalizavimas numanomas kituose įstatymuose bei teisės aktuose, o tai reikalauja tolimesnės analizės.

**LR Valstybės tarnybos įstatyme** aiškiai apibrėžta, kad: „**Tarnybinis nusizengimas** – tai valstybės tarnautojo pareigų neatlikimas arba netinkamas atlikimas dėl valstybės tarnautojo kaltės. **Piktnaudžiavimas tarnyba** – valstybės tarnautojo veika (veikimas ar neveikimas), kai tarnybinė padėtis naudojama ne tarnavo interesais arba ne pagal įstatymus ar kitus teisės aktus, arba savanaudiškais tikslais (neteisėtai pasisavinamas ar kitiems perleidžiamas svetimas turtas, lėšos ir t.t.) ar dėl kitokių asmeninių paskatų (keršto, pavydo, karjerizmo, neteisėtų paslaugų teikimo ir t.t.), taip pat valstybės tarnautojo veiksmai, kuriais viršijama suteikti įgaliojimai ar savivaliaujama“.

Įstatymo 15 straipsnyje aiškiai apibrėžiamos valstybės tarnautojo pareigos (jos pateikiamos žemiau lentelėje 13).

### 13 Lentelė. Valstybės tarnautojo pareigos

Nr.	Valstybės tarnautojo pareigos
1	laikytis Lietuvos Respublikos Konstitucijos, įstatymų ir kitų teisės aktų
2	būti lojalūs Lietuvos valstybei ir jos konstitucinei santvarkai
3	gerbti žmogaus teises ir laisves, <i>tarnauti visuomenės interesams</i>
4	tinkamai atlikti pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas ir laiku atlikti pavedamas užduotis
5	laikytis šiame Įstatyme, kituose teisės aktuose nustatytų valstybės tarnautojų veiklos etikos principų ir taisyklių, vengti viešųjų ir privačių interesų konflikto, teisės aktų nustatyta tvarka deklaruoti privačius interesus, nepiktnaudžiauti tarnyba
6	laikytis valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų vidaus tvarkos taisyklių
7	teisės aktų nustatyta tvarka teikti informaciją apie savo tarnybą
8	mokytis šio Įstatymo nustatyta tvarka
9	nesinaudoti ir neleisti naudotis tarnybine ar su tarnyba susijusia informacija kitaip, negu nustato įstatymai ar kiti teisės aktai
10	nesinaudoti valstybės ar savivaldybių nuosavybe ne tarnybinei veiklai
11	nedalyvauti šio Įstatymo 17 straipsnyje nurodytoje su valstybės tarnautojo pareigomis nesuderinamoje veikloje ir nenaudoti tarnybos (darbo) laiko kitiems tikslams, išskyrus kitą darbą, dirbamą turint valstybės tarnautoją į pareigas priėmusio asmens leidimą šio Įstatymo 161 straipsnyje nustatyta tvarka, jei tai netrukdytų valstybės tarnautojui tinkamai atlikti jo pareigybės aprašyme nustatytas funkcijas, taip pat savivaldybės tarybos nario ir profesinės sąjungos atstovo pareigų atlikimą

Sudaryta autorės. Šaltinis: LR Valstybės tarnybos įstatymas, 1999 m. liepos 8 d. Nr. VIII-1316, aktuali redakcija nuo 2014 01 07 (iki 2014 03 01)

Apžvelgiant įstatyme numatytas valstybės tarnautojo pareigas, matome, kad yra numatomos ganėtinai plačios valstybės tarnautojo pareigos, platus yra jų spektras, tačiau gilesnio detalizavimo tenka bandyti ieškoti kituose teisės aktuose.

Be pareigų, įstatyme yra apibrėžta valstybės tarnautojų atsakomybė ir tarnybinės nuobaudos. 28 įstatymo straipsnyje apibrėžta, kad: „Valstybės tarnautojai už tarnybinius nusižengimus traukiami tarnybinė atsakomybėn. Už valstybės ir savivaldybės institucijai ir įstaigai padarytą materialinę žalą valstybės tarnautojai traukiami materialinė atsakomybėn“. Įstatymo 29 straipsnyje numatyta, kad už tarnybinius nusižengimus valstybės tarnautojams skiriamos tarnybinės nuobaudos: pastaba, papeikimas, griežtas papeikimas ir atleidimas iš pareigų. Griežčiausia tarnybinė nuobauda – atleidimas iš pareigų – skiriama už „šurkštų tarnybinių nusižengimą, taip pat už kitą tarnybinių nusižengimą, jei prieš tai valstybės tarnautojui nors kartą per paskutinius 12 mėnesių buvo taikyta tarnybinė nuobauda – griežtas papeikimas“. Pagal įstatymą, „šurkštus tarnybinis nusižengimas – tai nusižengimas, kuriuo šurkščiai pažeidžiamos valstybės tarnybos bei kitų valstybės tarnautojo veiklą reglamentuojančių įstatymų ar kitų norminių teisės aktų nuostatos arba kitaip šurkščiai nusižengiama valstybės tarnautojo pareigoms ar valstybės tarnautojo veiklos etikos principams.“ (29 straipsnis. Tarnybinės nuobaudos. 4-5 dalis) Įstatyme numatyta, kas yra laikoma šurkščiu pažeidimu. Valstybės tarnautojų šurkščių nusižengimų sąrašas pateikiamas žemiau 14 lentelėje.

#### 14 lentelė. Šurkštūs valstybės tarnautojo nusižengimai

Nr.	Šurkštūs valstybės tarnautojo nusižengimai
1	valstybės tarnautojo elgesys, susijęs su tarnybinių pareigų atlikimu, diskredituojantis valstybės tarnybą, žeminantis žmogaus orumą, ar kiti veiksmai, tiesiogiai pažeidžiantys žmonių konstitucines teises
2	valstybės, tarnybos ar komercinės paslapties atskleidimas
3	korupcinio pobūdžio nusikalstamos veikos požymių turinti veika, susijusi su tarnybinių pareigų atlikimu, nors už šią veiką valstybės tarnautojas ir nebuvo traukiamas baudžiamojon ar administracinėn atsakomybėn
4	piktnaudžiavimas tarnyba bei Viešųjų ir privačių interesų derinimo valstybinėje tarnyboje įstatymo reikalavimų pažeidimas
5	dalyvavimas su valstybės tarnyba nesuderinamoje veikloje
6	nebuvimas tarnyboje (darbe) vieną ar daugiau darbo dienų be pateisinamos priežasties
7	buvimas tarnybos (darbo) metu neblaiviam ar apsvaigusiam nuo narkotinių ar toksinių medžiagų, taip pat ne tarnybos (ne darbo) metu viešojoje vietoje, jei valstybės tarnautojo elgesys įžeidžia žmogaus orumą ar diskredituoja valstybės ir savivaldybės institucijos ir įstaigos autoritetą
8	valstybės ar savivaldybės lėšų ir turto apskaitos pažeidimas, turėjęs reikšmingos įtakos valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos finansinių ir biudžeto vykdymo ataskaitų rinkinių, konsoliduotųjų ataskaitų rinkinių ir (ar) kitų ataskaitų duomenų teisingumui, ar reikšmingas valstybės ar savivaldybės lėšų ir turto valdymo, naudojimo ir disponavimo jais

	teisėtumo pažeidimas, nustatytas valstybės kontrolieriaus ar jo pavaduotojo arba savivaldybės kontrolieriaus sprendimu
9	įsisteisėjusių teismo sprendimų, susijusių su valstybės tarnautojo pareigomis ir jų atlikimu, nevykdymas
10	kiti nusižengimai, kuriais šiurkščiai nusižengiama valstybės tarnautojo pareigoms ar valstybės tarnautojo etikos principams

Sudaryta autorės. Šaltinis: LR Valstybės tarnybos įstatymas, 1999 m. liepos 8 d. Nr. VIII-1316, aktuali redakcija nuo 2014 01 07 (iki 2014 03 01)

Analizuodami, matome, kad šiuo atveju jau yra pakankamai aiškiai detalizuojama, kas laikytina valstybės tarnautojo šiurkščiu nusižengimu, už kurį gresia ne tik atleidimas iš darbo, bet ir atitinkama atsakomybė. Tačiau atiderėtų vertinti kaip viešojo intereso gynybinį aspektą, o ne apsauginį. Viešojo intereso prevencija – susitelkimas į priemones, kurios leistų užkirsti kelią tarnybinių nusižengimų atsiradimui. Kol kas teisės aktuose to nefiksuojuame.

Tarnybinių nuobaudų skyrimo procedūros elementai apibrėžiami 30 įstatymo straipsnyje, taip pat nuobaudų skyrimo procedūras detalizuoja *LR Vyriausybės nutarimas Dėl tarnybinių nuobaudų skyrimo valstybės tarnautojams taisyklių*. Įstatymo straipsnyje bei Vyriausybės nutarime akcentuojamas gaunamos informacijos oficialumas, vadinasi, apeliuojama į rašytinius pranešimus.

Taigi, apibendrinant apžvelgtus teisės aktus, galime teigti, kad kol kas matome dvi tendencijas; pirmiausiai, šiuose dokumentuose įtvirtinta gynybinio pobūdžio viešojo intereso strategija; antra, iš esmės nėra jokios *pranešimų politikos* institucionalizacijos.

Remiantis teorinėje darbo dalyje suformuluota tyrimo koncepcija pagrindine *pranešimų politikos* institucionalizacijos priemone galima laikyti etikos principų ir elementų sklaidą. Nacionaliniu lygmeniu turime *LR Vyriausybės nutarimą Dėl valstybės tarnautojų veiklos etikos taisyklių patvirtinimo*. Šiame dokumente yra apibrėžiami veiklos ir elgesio principai, kurių turi laikytis valstybės tarnautojas, įgyvendindamas savo teises, vykdydamas teisės aktuose nustatytas pareigas bei funkcijas, ir didinti visuomenės pasitikėjimą valstybės tarnautojais. Šiame nutarime išskiriami valstybės tarnautojų veiklos etikos principai:

- Pagarbos žmogui ir valstybei principas;
- Teisingumo principas;
- Nesavanaudiškumo principas;
- Padorumo principas;
- Nešališkumo principas;
- Atsakomybės principas;
- Viešumo principas;
- Pavyzdingumo principas.

Nurodytieji etikos principai yra detalizuojami. Dėl šių principų pažeidimo gali būti pradamas tarnybinis patikrinimas, kuris, radus valstybės tarnautojo nusižengimą, gali baigtis atitinkamos tarnybinės nuobaudos skyrimu, jau pagal LR Valstybės tarnybos įstatyme numatytus atvejus. Tai jau yra dalinis prevencijos institucionalizavimas. Tačiau, galima teigti, kad institucionalizacija nėra iki galo išbaigta, nes Vyriausybės nutarime nėra detalizuojama galima *pranešimų politika*. Nutarime nurodoma, kad: „jeigu valstybės tarnautojas nesilaiko valstybės tarnautojų etikos veiklos principų, bet kuris asmuo turi teisę pateikti skundą valstybės ar savivaldybės institucijos ar įstaigos, kurioje tarnauja skundžiamas valstybės tarnautojas, vadovui (toliau vadinama – vadovas). Vadovas turi apsvarstyti skundą ir nuspręsti, ar reikia pradėti tarnybinį patikrinimą. Skundas, inicijuotas prieš vadovą, pateikiamas svarstyti asmeniui, priėmusiam vadovą į pareigas, kuris turi nuspręsti, ar reikia pradėti tarnybinį patikrinimą“ (LR Vyriausybės nutarimas Dėl valstybės tarnautojų veiklos etikos taisyklių patvirtinimo 2012 m. birželio 24 d. Nr.968).

Iš dalies, tirtieji teisės aktai leidžia teigti apie prioriteto teikimą rašytinėms procedūroms, viešumui. O tai yra būdinga ir daugeliui Europos valstybių, rašytinėms procedūroms bei viešumui (vs. anonimiškumas) prioritetas teikiamas ir ES mastu.

Kaip pateikiama Vyriausios tarnybinės etikos komisijos internetiniame puslapyje, Lietuvos Respublikos viešajame sektoriuje yra patvirtinti šių profesijų atstovų profesiniai etikos kodeksai (15 lentelė):

**15 lentelė. LR Viešojo sektoriaus darbuotojų profesiniai etikos kodeksai**

1	Policijos pareigūnų etikos kodeksas
2	Karių etikos kodeksas
3	Specialiųjų tyrimų tarnybos darbuotojų etikos kodeksas
4	Prokurorų etikos kodeksas
5	Muitinės pareigūnų etikos kodeksas
6	Valstybinės mokesčių inspekcijos valstybės tarnautojo elgesio kodeksas
7	Antstolių profesinės etikos kodeksas
8	Valstybės kontrolės pareigūnų tarnybinės etikos kodeksas
9	Teisėjų etikos kodeksas
10	Finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos prie Vidaus reikalų ministerijos tarnautojų tarnybinės etikos kodeksas
11	Lietuvos banko tarnautojų etikos kodeksas
12	Lietuvos banko valdybos etikos kodeksas
13	Lietuvos Respublikos savivaldybės kontrolės ir audito institucijos valstybės tarnautojų tarnybinės etikos kodeksas
14	Aplinkos apsaugos valstybinės kontrolės pareigūnų
15	Valstybinės darbo inspekcijos darbuotojų etikos kodeksas

Šaltinis: Vyriausioji tarnybinės etikos komisija

Tačiau tai tik nedidelė dalis visų viešojo sektoriaus (ir valstybės tarnautojų) atstovų. Visi likusieji vadovaujasi jau minėtu LR Vyriausybės nutarimu.

### 3.2. Organizacinis pranešimų politikos lygmuo: interviu su audito tarnybų atstovais

Siekiant visapusiškai ištirti magistrinio darbo temą, pasirinkta atlikti kokybinį tyrimą – interviu, su viešųjų organizacijų auditoriais. Šiuo tikslu į regiono viešąsias organizacijas (valstybės ir savivaldybių įstaigas) buvo išsiųstas atviro tipo pusiau struktūruotas klausimynas. Atsakymų sulaukta tik iš regiono savivaldybių audito tarnybų darbuotojų, viso 8 respondentai (n=8). Todėl toliau respondentų atsakymai analizuojami būtent savivaldybių, kaip viešųjų organizacijų, kontekste.

Iš 8 respondentų, 5 priklauso audito ir kontrolės tarnybai, 3 – centralizuotiems vidaus audito skyriams. Pagrindinis dalykas, kurį siekiama išsiaiškinti šiuo tyrimu – tai kiek viešosios organizacijos, šiuo atveju konkrečiai – savivaldybės, siekia institucionalizuoti tiek etinius procesus apskritai, tiek pranešimų politiką konkrečiai.

Pirmiausiai, respondentams buvo užduotas klausimas *ar jų organizacijoje yra priimtas Etikos kodeksas*. Kaip paaiškėjo iš šios apklausos, didžiojoje dalyje savivaldybių etika nėra institucionalizuota, jos neturi priimtų etikos kodeksų. Žemiau lentelėje pateikiami respondentų atsakymai.

16 lentelė. Etikos institucionalizacija savivaldybėse

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantis teiginys	Dažnis
Etikos institucionalizacija	Etika nėra institucionalizuota, tačiau darbuotojų veikloje akcentuojama dalinė institucionalizacija	„Mūsų organizacija vadovaujasi Savivaldybių kontrolierių asociacijos visuotiniame susirinkime patvirtintu „Lietuvos Respublikos savivaldybės kontrolės ir audito institucijos valstybės tarnautojų tarnybinės etikos kodeksu“. „Naudojamės bendraisiais valstybės tarnybos etikos principais“ „Kaip visos valstybinės institucijos, privalome laikytis veiklos etikos taisyklių“	3
	Etika nėra institucionalizuota	„Ne“ „Ne“ „Nėra“	3
	Etika yra institucionalizuota	„Taip“ „Etikos kodeksas Administracijoje patvirtintas, valstybės tarnautojai supažindinti“	2

Iš respondentų atsakymų matyti, kad didžiojoje dalyje savivaldybių nėra priimtų Etikos kodeksų. Tik du respondentai (iš tos pačios savivaldybės) nurodė, kad jų organizacijoje yra priimtas Etikos kodeksas. Iš esmės situacija susidaro ganėtinai aiški – regiono savivaldybės yra linkusios laikytis centralizuotos etikos politikos – t.y. centrinės valdžios priimtą etišką elgesį ir etines problemas reglamentuojančių dokumentų (iš esmės, tai „iš viršaus į apačią“ principas). Tačiau vidujai kol kas nejaučia jokie poreikio pačios prisidėti prie etikos institucionalizacijos (būtų taip vadinamasis „iš apačios į viršų“ principas), kas, kaip jau buvo plačiai aptarta ankstesniuose darbo skyriuose, reikšmingai prisideda prie organizacijų socialinės atsakomybės puoselėjimo ir, atitinkamai, leidžia sėkmingiau vykdyti etinių problemų prevencijos politiką. Todėl galima daryti prielaidą, kad, kol nėra priimti Etikos kodeksai, regiono savivaldybės didžiąja dalimi yra linkusios rinktis etinių problemų sprendimo, bet ne prevencijos, kelią.

Toliau auditorių buvo klausama apie *pranešimų politiką* ir jos institucionalizaciją. Siekiant išsiaiškinti *pranešimų politikos* institucionalizacijos reiškinį, respondentams buvo užduotas klausimas „Ar Jūsų organizacijoje yra numatytos procedūros, kaip darbuotojai galėtų kreiptis į Jūsų instanciją, pastebėję etikos neatitinkantį bendradarbio ar vadovo elgesį?“ Respondentų atsakymų pasiskirstymas pateikiamas žemiau lentelėje.

**17 lentelė. Pranešimų politikos institucionalizacija savivaldybėse**

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantis teiginys	Dažnis
Pranešimų politikos institucionalizacija	Pranešimų politika yra institucionalizuota	„Taip“ „Etikos kodeksas Administracijoje patvirtintas, valstybės tarnautojai supažindinti. Tarnybinės etikos klausimus nagrinėja, ne CVAS, o etikos specialistas, kurio pareigybės aprašyme ši funkcija numatyta.“	2
	Pranešimų politika nėra institucionalizuota	„Ne“ „Ne“ „Ne, nėra“ „Nėra numatytų procedūrų.“	4
	Pranešimų politika yra institucionalizuota iš dalies	„Nėra, tačiau pranešti įmanoma“ „Numatytų procedūrų nėra, tačiau savivaldybės darbuotojai vadovaujasi „nerašyta taisykle“ – pokalbių grandine. Savivaldybėje viskas vieša, neetiškas darbuotojo elgesys greit pasiekia vadovą. Tai šiočia tokia vidinė prevencija nuo darbuotojų neetiško elgesio.“	2

Tik du auditoriai nurodė, kad tokios procedūros yra, likusieji respondentai nurodė, kad, visgi, aiškių konkrečių institucionalizuotų procedūrų nėra. Tai, kad didžiojoje dalyje savivaldybių *pranešimų politika* nėra institucionalizuota, dar kartą patvirtina jau anksčiau išsakytą prielaidą, kad savivaldybėse yra silpnai vystomi (arba nevystomi visai) etinių problemų **prevencijos** mechanizmai.

Detaliau ištirkime respondentų atsakymus, kuriuose nurodyta, kad *pranešimų politikos* procedūros yra numatytos, arba *pranešimų politika* yra iš dalies institucionalizuota.

**18 lentelė. Pranešimų politikos mechanizmai ir procedūros savivaldybėse**

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantis teiginys	Dažnis
Procedūros yra rašytinės/žodinės	Rašytinės	-	-
	Žodinės	„Nerašyta taisyklė – visada galima pasišnekėti su personalo skyriaus vadovu, arba skambinti anoniminiu skambučiu/rašyti el. paštu dėl korupcijų“ „...darbuotojai vadovaujasi „nerašyta taisykle“ – pokalbių grandine...“	2
	Rašytinės/žodinės	„Įpareigoja valstybės tarnybos įstatyme etikos principuose. Įstaigoje rašytinės procedūros nėra. Iš dalies aptarta pareigybių aprašymuose.“	1
Darbuotojų informavimo procesas	Darbuotojai informuojami	„Pasirašo pareigybes“	1
	Darbuotojai nėra informuoti	„Ne“	1
Anonimiškumas	-	„Taip“ „Jei norima pranešti anonimiškai, yra galimybė“ „Problemas bandoma spręsti anonimiškai, kad nekiltų vidinė darbuotojų įtampa.“	3
Apsaugos garantijos „švilpuko pūtėjui“	Apsaugos garantijos yra	„Taip“ „Beveik visada“	2
	Apsaugos garantijų nėra	„Kadangi procedūra nėra numatyta, apsaugos darbuotojui negalime garantuoti“	1
Atlygio sistemų egzistavimas	-	„Ne“ „Nėra“ „Ne“	3

Iš lentelėje pateiktų atsakymų pasiskirstymo matome, kad situacija iš esmės yra ganėtinai komplikuoja. Iš keturių respondentų, nurodžiusių, kad jų organizacijoje *pranešimų politika* yra institucionalizuota arba institucionalizuota bent jau iš dalies, pateiktų atsakymų paaiškėjo, kad iš esmės



nė vienoje savivaldybėje *nėra rašytinės institucionalizuotos pranešimų politikos*. Egzistuoja tik tam tikros apraiškos, susiklosčiusios tradicijos, ar pačios savivaldybės yra mažos, kad net neįmanoma nuslėpti neetiško elgesio (ar apie jį pranešama, čia jau iš esmės visai kitas klausimas, į kurį bus bandoma atsakyti analizuojant anketinės apklausos duomenis). Taigi pranešimų politika nėra institucionalizuota, bandoma iš dalies kompensuoti mechanizmų ir procedūrų nebuvimą per pareigybių aprašus ar rinkti žodinę informaciją. Iš esmės, esamoje situacijoje galima išvystyti pirmenybę anonimiškumui, tam, kad nekiltų įvairios vidinės įtampos tarp darbuotojų. Tuo tarpu atsakymų variantų dėl „švilpuko pūtėjo“ apsaugos negalima objektyviai įvertinti, nes jei nėra oficialių procedūrų, faktiškai, vienintelė apsaugos priemonė – tai anonimiškumo garantavimas ir tiek.

Respondentai buvo paprašyti pakomentuoti esamą situaciją – *pranešimų politikos* institucionalizacijos poreikį, jiems buvo užduotas klausimas: „Jei tokios procedūros nenumatytos, pakomentuokite/pateikite savo nuomonę kodėl? Ar, Jūsų nuomone, tokių procedūrų reikėtų?“ Respondentų atsakymai pristatomi žemiau lentelėje.

**19 lentelė. Pranešimų politikos institucionalizacijos poreikis**

<b>Kategorija</b>	<b>Subkategorija</b>	<b>Patvirtinantis teiginys</b>	<b>Dažnis</b>
Institucionalizacijos „trukdžiai“	Užtenka įstatymų	[procedūrų nėra] „nes Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 24 d. nutarimu Nr. 968 yra patvirtintos valstybės tarnautojų veikos etikos taisyklės“ „Valstybėje įstatymiškai yra įteisintos elgesio taisyklės, yra toks kaip savivaldybių politikų ir tarnautojų etikos kodeksas, manau reikėtų tiesiog sistemiškai vertinti kaip savivaldybės darbuotojai laikosi jau esamų taisyklių.“	2
	Nėra poreikio	„Nenumatytos, nes nepribrendo.“ „Nėra poreikio.“ „...tokios procedūros yra būtinos didesnėje įstaigoje.“	3
	Bendravisuomeninės problemos	„Turi būti ne noras „iškušti“, o „pilietiškumas“, t.y. – suvokimas, kaip dera elgtis“ „Šiuolaikinėje visuomenėje vis dar vyrauja postsovietizmo įtaka, visuomenės intelektas nesutampa su europiniais standartais, o etika kaip elgesio norma ne visada yra svarbi ir būtina mūsų visuomenės tarpusavio santykiuose“	3

Institucionalizacijos poreikis	-	„Taip, reikėtų konkretnių procedūrų, jei tos taisyklės būtų pažeistos“ „Manau, kad reikėtų numatyti, tai supaprastintų veiksmus iškilus poreikiui“ „Mano nuomone, tokios procedūros yra būtinos didesnėje įstaigoje.“ „Reikėtų tokių procedūrų, būtų malonesnis elgesys su darbuotojais ir lankytojais.“	4
--------------------------------	---	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---

Iš respondentų atsakymų matome, kad iš esmės *pranešimų politikos* institucionalizacija organizaciniu lygmeniu būtų vertintina teigiamai. Kita vertus, respondentai teigia, kad bent jau kol kas visai užtektų ir esamos nacionalinės institucionalizacijos sistemos. Jų nuomone, problema slypi kitame – t.y. bendrame visuomenės nusistatyme ne tiek atskleisti apie esamas negeroves (kas, kaip nurodė vienas iš respondentų, dažnai asocijuojasi su „skundimu“), bet iš principo elgtis etiškai visur ir visada, gyventi pagal esamus įstatymus, būti pilietiškiems. Šioje vietoje respondentų atsakymus galima palyginti su teorinėje darbo dalyje pristatytais tyrimais apie etikos institucionalizaciją organizaciniu lygmeniu: jei organizacija (organizacijos vadovai) nepuoseleja etinių vertybių ir socialinės atsakomybės idėjų (o geriausiai puoseleli yra institucionalizuojant pačią sistemą), tada sunku tikėtis pilietiškumo apraiškų iš individualių organizacijos narių. Analizuojant respondentų atsakymus dėl *pranešimų politikos* institucionalizacijos poreikio pastebime, kad jų atsakymuose organizacinis lygmuo, organizacijos atsakomybė yra beveik neakcentuojama – etinis elgesys iš esmės „suvedamas“ į individualų lygmenį, paliekamas individo atsakomybei. Įdomu ištirti, kaip organizacinio ir individualaus lygmenų santykių vertina patys valstybės tarnautojai ir kokias mintis jie išsakė anketinėje apklausoje.

Galiausiai, auditorių buvo paklausta, kiek jie patys savo tarnyboje yra susidūrę su etinių problemų sprendimo klausimais ir kokių pasekmių (administracinių ar teisinių) sulaukė šių problemų sprendimas. Atsakymų pasiskirstymas pateikiamas žemiau lentelėje.

**20 lentelė. Asmeninė patirtis sprendžiant etines problemas**

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantis teiginys	Dažnis
Asmeniškai susidūrė su etinių problemų sprendimo poreikiu	Taip	„Taip, prieš daugiau nei 5 metus vieną kartą kartu su kolege apskundėme raštu Etikos komisijai vieną Savivaldybės administracijos valstybės tarnautoją dėl neetiško elgesio.“ „Taip.... skaičių ir laikotarpį įvardinti sunku, bet situacijų pasitaiko nedaug“. „Taip, keliskart“	3

	Ne	„Ne“ „Ne, neteko“ „Ne“ „Mano darbo praktikoje neteko spręsti neetiško valstybės tarnautojo elgesio atveju.“ „Tarnybinės etikos klausimus nagrinėja, ne CVAS, o etikos specialistas, kurio pareigybės aprašyme ši funkcija numatyta.“	5
Problemos sprendimo būdai	Neaiškūs	„...prieš daugiau nei 5 metus vieną kartą kartu su kolege apskundėme raštu Etikos komisijai vieną Savivaldybės administracijos valstybės tarnautoją dėl neetiško elgesio. Gavome atsakymą, kad bus nagrinėjama, tačiau apie rezultatus nebepranešė. Apskūstas valstybės tarnautojas su mumis ėmė elgtis pagarbiau, tačiau su pavaldiniais ir toliau leidžia sau elgtis neetiškai. Pavaldiniai, kiek žinau, nė karto nesiskundė, jie tik neapsikentę išėina iš darbo“	1
	Administraciniai	-	-
	Teisiniai	„...savivaldybės Kontrolės ir audito tarnyboje dažniausiai apsieinama su rekomendacijom, tačiau yra pasitaikę situacijų, kurias perduodavome į kompetenciją turinčioms teisėsaugos institucijoms.“ „Kiekvienas valstybės tarnautojo nusižengimas siejamas su neetišku elgesiu, tačiau pirmenybė teikiama kitiems teisės aktams.“	2

Lentelėje 20 pateikti duomenys rodo, kad iš 8 respondentų tik 3 teko spręsti etines problemas. Labai įdomūs šių trijų respondentų atsakymai atskleidžia akivaizdžias etikos ir, konkrečiai, *pranešimų politikos* institucionalizacijos nebuvimo problemas:

Pirmiausiai, nesant numatytų aiškių procedūrų, visada atsiranda taip vadinamosios „neaiškios baigties“ pavojus, ką patvirtina ir respondento išsakyta mintis, kad: „Gavome atsakymą, kad bus nagrinėjama, tačiau apie rezultatus nebepranešė. Apskūstas valstybės tarnautojas su mumis ėmė elgtis pagarbiau, tačiau su pavaldiniais ir toliau leidžia sau elgtis neetiškai“. To būtų galima išvengti jei būtų įdiegtos aiškios procedūros. Dabar – rezultatas niekinis (nei atsakomybės pareikalauta, nei prevencija įvykdyta).

Antra, iš tų žmonių, kurie susidūrė su etinių problemų sprendimu galima pastebėti, kad esamoje sistemoje, jei nusižengimas patenka į tam tikras atitinkamas kategorijas, dažniausiai siekiama teisinio problemos sprendimo. Visais kitais atvejais sunku tikėtis, kad pažeidėjas sulaukė jo nusižengimo pobūdžiui adekvataus sprendimo, nes dažniausiai apsieinama su atitinkamo rašto surašymu (o gal net ir be jo), ką patvirtina ir respondento išsakyta mintis, kad: „...tarnyboje dažniausiai apsieinama su rekomendacijom“. Bet ar tai veikia kaip prevencijos sistema? Sunku vertinti.

Taigi, apibendrinant kokybinio tyrimo duomenis, pastebime, kad organizaciniu lygmeniu regiono savivaldybėse *pranešimų politika* nėra institucionalizuota. Egzistuoja tik atskiros pavienės apraiškos, kurios iš esmės nesuteikia galimybių vykdyti prevenciją. Visa sistema remiasi centralizuotomis (nacionalinėmis, centrinės valdžios suformuotomis) procedūromis, kurios yra suorientuotos labiau į problemų sprendimą, o ne prevenciją.

### 3.3. Pranešimų politikos percepcija valstybės tarnautojų darbe: vertinimas ir požūris

#### 3.3.1. Bendrieji tyrimo duomenys

**Tyrimo eiga.** Tyrimas atliktas 2014 metų sausio mėnesį. Anketos siūstos valstybės ir savivaldybių įstaigose ir organizacijose dirbantiems valstybės tarnautojams. Gauta 163 atsakymai. Kaip jau apibrėžta tyrimo metodinėje dalyje, susitarus su įstaigų ir organizacijų vadovais dėl anonimiškumo, nesiekama atskleisti konkrečių organizacijų pavadinimų. Tyrimas netikimybinis, tačiau taikyta dalinė kvotinė atranka – pasirinkta tikslinė apklausiamųjų grupė, t.y. valstybės tarnautojai.

**Bendrosios socialinės demografinės charakteristikos.** Bendrosios respondentų socialinės-demografinės charakteristikos pateikiamos žemiau 21 lentelėje.

21 lentelė. Apklausoje dalyvavusiųjų valstybės tarnautojų socialinės – demografinės charakteristikos

Nr.	Charakteristika	Požymis	Dažnis	Procentas
1	Respondentų lytis	Respondentai vyrai	61	37,4
		Respondentės moterys	102	62,6
2	Respondentų amžius	iki 25	3	1,8
		25 - 34	45	27,6
		35 - 44	43	26,4
		45 - 54	41	25,2
		55 - 65*	31	19,0
3	Respondentų pareigos	specialistas/specialistė	26	16,0
		vyresnysis specialistas/vyresnioji specialistė	20	12,3
		vyriausias specialistas/vyriausioji specialistė	68	42,3
		departamento vadovas/vadovė	0	0
		skyriaus vadovas/vadovė	23	14,1
		poskyrio vadovas/vadovė	11	6,7
		kita	14	8,6
4	Darbo stažas dabartinėje	iki 3 metų	28	17,2

organizacijoje	nuo 3 iki 5 metų	24	14,7
	nuo 5 iki 10 metų	39	23,9
	nuo 10 iki 15 metų	37	22,7
	nuo 15 iki 20 metų	18	11,0
	daugiau nei 20 metų	17	10,4

\*- tikroji amžiaus kategorija anketoje nurodyta nuo 55 iki 64 metų, tačiau iš visų respondentų tik vienas nurodė 65 metų amžių, tai šis respondentas prijungtas išplečiant pirmąją kategoriją nuo 55 iki 65 metų.

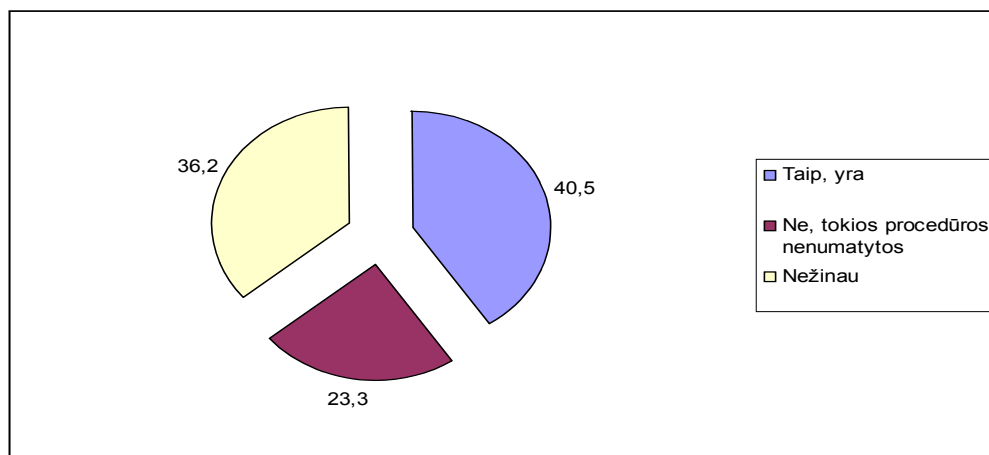
Kaip atskleidžia 21 lentelėje pateikti duomenys, respondentų tarpe dominuoja moterys – jos sudaro 62,6 proc. visų respondentų, vyrai – 37,4 proc. Pagal amžiaus grupes daugiausiai respondentų yra nuo 25 iki 54 metų. Pagal užimamas pareigas daugiausiai anketų sulaukta iš vyriausiųjų specialistų – net 42,3 proc., į anketos klausimus atsakė pakankamai daug vadovaujančias pareigas užimančių respondentų – 14,1 proc. skyrių vadovų ir 6,7 proc. poskyrių vadovų. Pagal darbo stažą konkrečioje darbovietėje dominuoja nuo 5 iki 15 metų dirbantys respondentai, pakankamai didelis skaičius – 11 proc. dirba organizacijose 15-20 metų, ir net 10,4 proc. respondentų – daugiau nei 20 metų. Tai leidžia daryti prielaidas, kad į anketos klausimus atsakė tikrai patyrę ir daug metų dirbantys žmonės, kurie puikiai žino organizacijoje vykstančius procesus ir galia pateikti kompetentingą nuomonę. Respondentai nebuvo klausiami apie išsilavinimą, nes tikslinės – valstybės tarnautojų – grupės sudarymas suponuoja aukštojo išsilavinimo turėjimą.

**Etinių problemų (neetiško elgesio) vertinimas.** Pirmuoju klausimu respondentų buvo paprašyti įvertinti neetiško valstybės tarnautojų elgesio tipus pagal svarbą ir būtinybę pranešti atsakingoms institucijoms. Kiekvieną iš nurodytų tipų (baigtinis variantų skaičius) reikėjo įvertinti Likerto skalėje nuo 1 – visai nesvarbu iki 5 – labai svarbu. Visi respondentai atsakė į šį klausimą. Rezultatų pasiskirstymas pateikiamas žemiau 22 lentelėje.

**22 lentelė. Etinių problemų vertinimų pasiskirstymas, proc.**

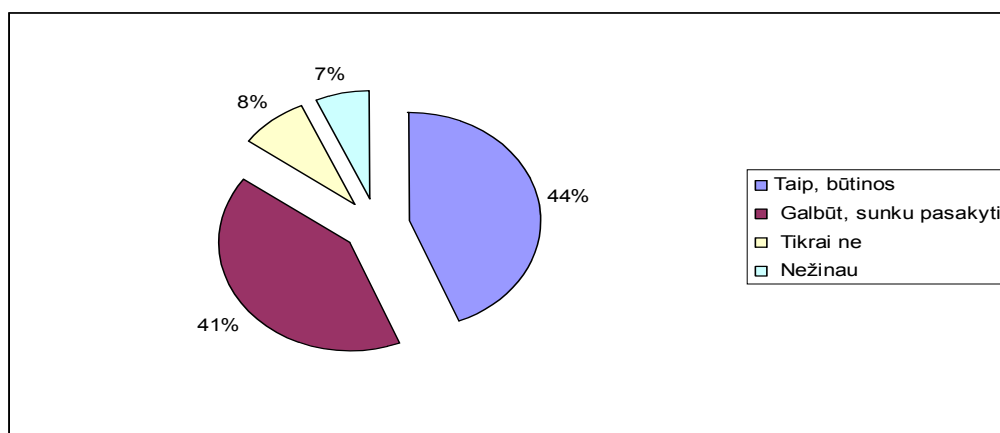
Nr.	Neetiško elgesio tipas	1	2	3	4	5
1.1	Vagystė	0,6	9	0	0	93,9
1.2	Lėšų ar turto eikvojimas	0	0,6	2,5	2,3	84,7
1.3	Naudojimasis tarnybine padėtimi asmeniniais tikslais	0,6	1,2	8,0	26,4	63,8
1.4	Seksualinis priekabiavimas	1,8	1,2	8,0	24,5	64,4
1.5	Diskriminacija rasės, tautybės ar religijos atžvilgiu	3,7	3,7	11,7	29,4	51,5
1.6	Informacijos nutekėjimas	1,8	1,8	7,4	25,8	63,2
1.7	Giminių ir/ar draugų protegavimas	2,5	3,7	19,0	33,1	41,7
1.8	Dovanų/atlygio priėmimas	1,8	8,0	16,6	28,2	45,4

**Organizacijoje esančios pranešimų politikos procedūros ir jų poreikis.** Antruoju ir trečiuoju klausimu respondentai buvo paklausti ar jų organizacijoje yra numatytos procedūros pranešti apie pastebėtą neetišką kitų darbuotojų ar vadovų elgesį? Jei ne, ar jų nuomone, procedūros būtų reikalingos/būtinės organizacijoje? Respondentų atsakymų pasiskirstymo bendrosios tendencijos pateikiamos žemiau 3 ir 4 pav.



**3 pav. Atsakymų į klausimą, ar organizacijoje numatytos pranešimų politikos procedūros, pasiskirstymas, proc.**

40,5 proc. respondentų nurodė, kad tokios procedūros yra numatytos, 36,2 proc. respondentų tikrai galėjo paneigti tokių procedūrų buvimą jų organizacijoje, tačiau net 23,3 proc. nurodė nežinantys apie tokių procedūrų buvimą ar nebuvimą.

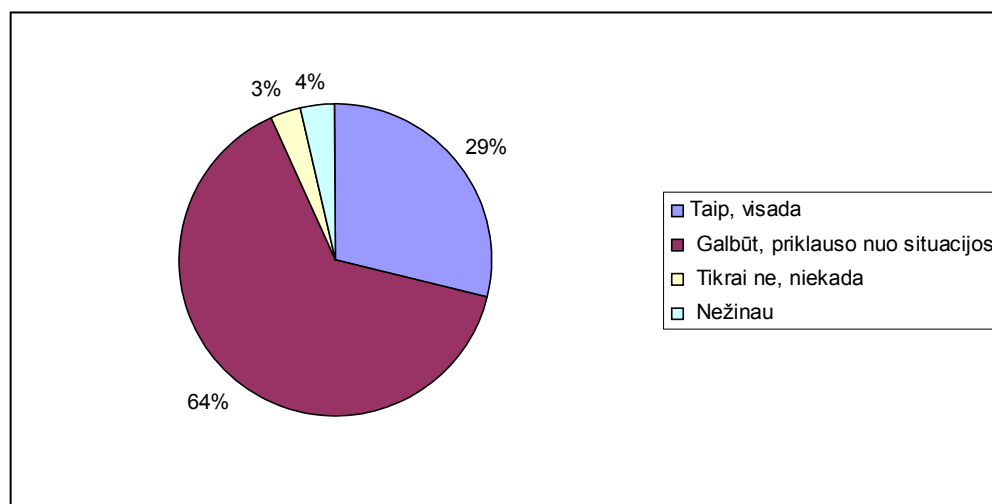


**4 pav. Atsakymų į klausimą, ar organizacijoje būtinos pranešimų politikos procedūros, pasiskirstymas, proc.**

Tenka pastebėti, kad iš 163 respondentų į 3 klausimą turėjo atsakyti tik 97 – t.y. tie, kurie 2 klausime pasirinko atsakymų variantu ne, tokios procedūros nenumatytos ir nežinau. Atsakiusių į 3 klausimą respondentų skaičius yra 107, t.y. dalis nurodžiusių, kad jų organizacijose yra numatytos tokios procedūros, pasirinko atsakyti ir į šį klausimą. Iš 16 tokių respondentų – 15 nurodė, kad tokios procedūros yra būtinos, ir tik vienas respondentas šiek tiek suabejojo, nurodydamas atsakymo variantą galbūt, sunku pasakyti. Vadinasi, galima daryti santykinę prielaidą, kad tose organizacijose, kuriose procedūros yra numatytos, darbuotojai įvertina jų buvimo teigiamą poveikį.

Likusioji respondentų dalis taip pat buvo linkusi pozityviai vertinti tokias procedūras ir jų poreikį – net 44 proc. respondentų nurodė, kad tokios procedūros yra būtinos. 41 proc. respondentų dvejojo rinkdamiesi atsakymo variantą galbūt, sunku pasakyti.

**Asmeninis pasiryžimas pranešti apie pastebėtą neetišką elgesį.** Ketvirtuoju anketos klausimu valstybės tarnautojai buvo paprašyti įvertinti, kiek jie patys būtų linkę pranešti jeigu būtų numatytos anonimiškos procedūros. Į šį anketos klausimą atsakė visi respondentai. Respondentų atsakymų pasiskirstymas pateikiamas žemiau 5 pav.

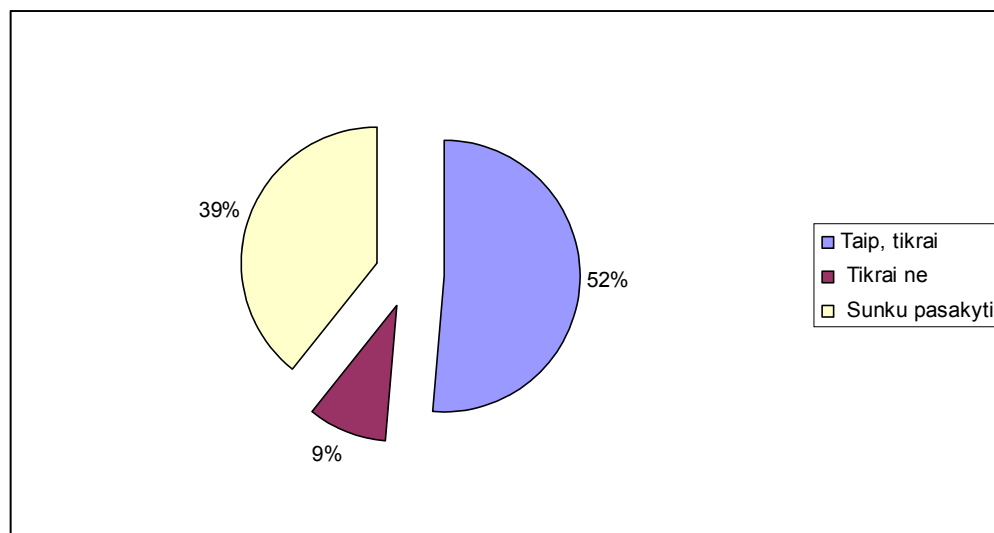


**5 pav. Atsakymų į klausimą, ar respondentai praneštų apie pastebėtą neetišką kitų asmenų elgesį, pasiskirstymas, proc.**

Iš pateiktų atsakymų pasiskirstymų matome, kad didžiausia respondentų dalis visgi atsižvelgtų į situaciją – taip nurodė net 64 proc. respondentų, nepaisant to, kad tai yra numanoma imperatyvi valstybės tarnautojo pareiga. Kita vertus, net 29 proc. apklaustųjų tvirtino, kad *visada praneštų*. Tik 3 proc. nurodė, kad niekada nepraneštų. *A priori* tokius apklaustųjų atsakymų pasiskirstymus galima vertinti pakankamai pozityviai.

**Vertinimas, ar neetiško darbuotojų ir vadovų elgesio atskleidimas yra organizacijos, kurioje dirba respondentas, interesas.** Penktuoju klausimu valstybės tarnautojų buvo paprašyta

įvertinti pačios organizacijos suinteresuotumą etikos problemų atskleidime. Į šį klausimą atsakė visi respondentai. Respondentų atsakymų pasiskirstymas pateikiamas žemiau 6 pav.

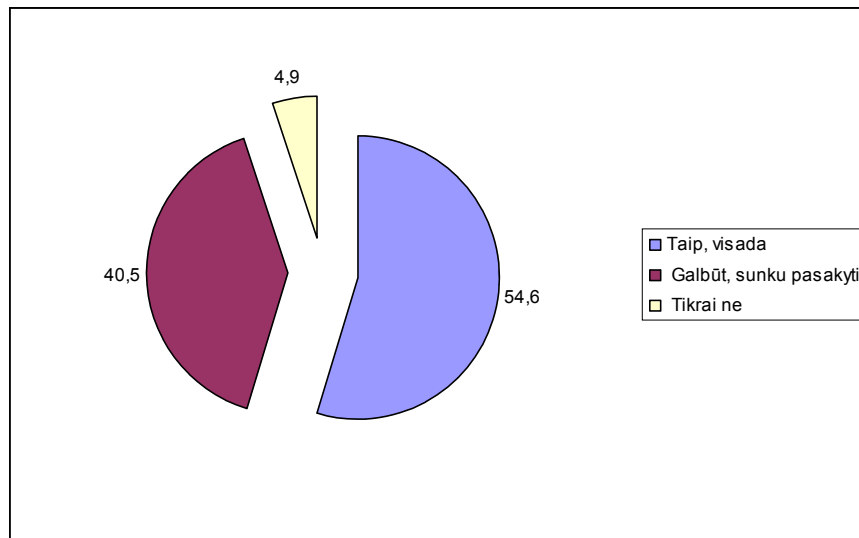


**6 pav. Atsakymų į klausimą, ar neetiško elgesio atskleidimas yra organizacijos interesas, pasiskirstymas, proc.**

Pakankamai didelė apklaustųjų dalis – 52 proc. nurodė, kad jų organizacija yra suinteresuota neetiško elgesio atskleidimu. Tačiau taip pat pakankamai didelei daliai – net 39 proc., buvo sunku apsispręsti. Tokį atsakymo pasirinkimą galėjo sąlygoti teorinėje darbo dalyje aprašytos prielaidos – organizacijos vadovybė nepakankamai deklaruoja etinių vertybių svarbą, neakcentuoja jos savo veikloje, nepropaguojama socialinė atsakomybė. Vertinant ir siejant su valstybės tarnybos situacija Lietuvoje, tikriausiai pernelyg yra pasikliaujama nacionaline teisine sistema, kurios, kaip jau buvo pristatyta teorinėje darbo dalyje, ne visada pakanka siekiant etinių vertybių socializacijos.

**Darbuotojo pareigos vertinimas.** Šeštuoju klausimu respondentai buvo paprašyti atsakyti ar jų nuomone, kiekvieno darbuotojo pareiga yra atskleisti neetiškus veiksmus savo organizacijoje. Į šį klausimą atsakė visi respondentai. Respondentų atsakymų pasiskirstymas pateikiamas toliau 7 pav. Pusė respondentų atsakė vienareikšmiškai kad „taip, visada“, tačiau beveik tokia pati dalis suabejojo, ir rinkosi arba atsakymo variantą „galbūt, sunku pasakyti“ (40,5 proc.) arba „tikrai ne“ (beveik 5 proc. respondentų).

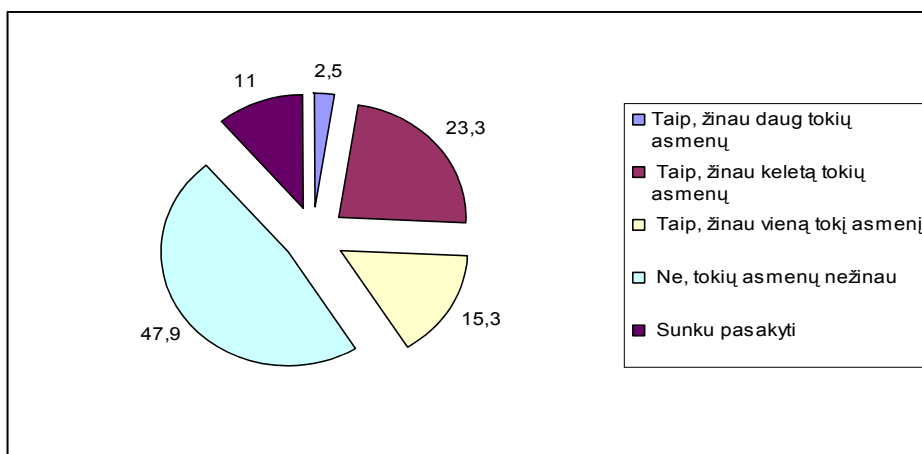




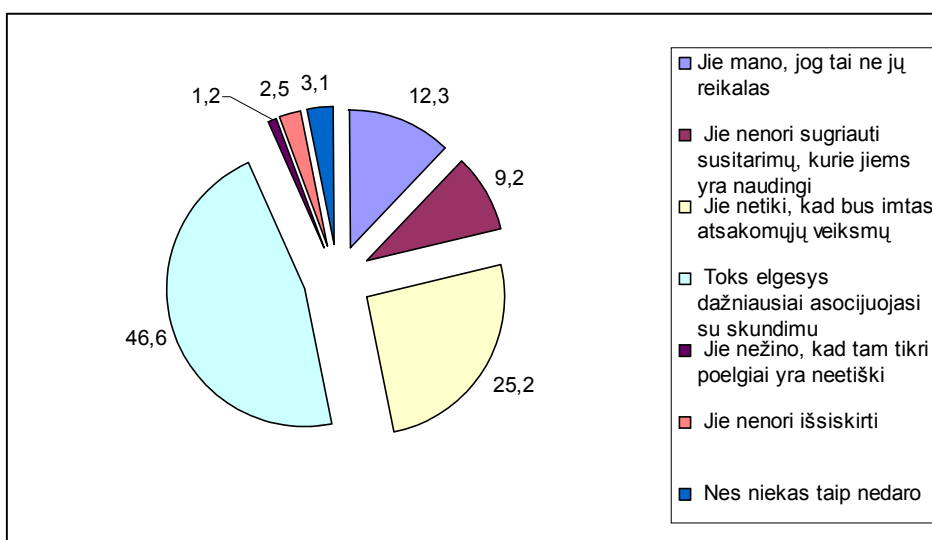
**7 pav. Atsakymų į klausimą, ar yra darbuotojo pareiga pranešti apie pastebėtą neetišką kitų elgesį, pasiskirstymas, proc.**

**Konkretūs „švilpuko pūtimo“ atvejai.** Toliau respondentai buvo paprašyti nurodyti, ar jų darbo praktikoje pasitaikė neetiško elgesio atskleidimo atvejų; įvertinti, kokios priežastys lemia nenorą pranešti, bei kokios yra numanomos pranešimo pasekmės. Septintuoju klausimu respondentai buvo paprašyti nurodyti ar žino apie esamus ar buvusius organizacijos darbuotojus, kurie atskleidė apie neetišką elgesį organizacijoje. Aštuntuoju klausimu respondentų buvo paprašyta pateikti nuomonę, kodėl darbuotojai neatskleidžia pastebėto neetiško elgesio organizacijoje. Devintuoju klausimu respondentai buvo paprašyti įvertinti, kokių pasekmių ir reakcijų gali tikėtis asmuo, kuris atskleidžia neetišką ar netinkamą elgesį organizacijoje. Į šiuos klausimus atsakė visi respondentai. Respondentų atsakymų pasiskirstymas pateikiamas žemiau 8, 9 ir 10 paveiksluose.

Analizuojant respondentų atsakymų pasiskirstymą pagal tai, kiek jie žino asmenų, parnešusių apie neetišką elgesį (8 pav.), didžioji dalis respondentų – beveik 48 procentai nurodė nežiną tokių asmenų, dar 11 procentų negalėjo apsispręsti. Likusieji 41 procentas apklaustųjų visgi nurodė žiną tokių asmenų: vieną – 15,3 proc., keletą – 23,3 proc., daug – 2,5 proc. Vertinant iš organizacinių pusių tokių respondentų atsakymų pasiskirstymą, galima daryti prielaidą, kad „švilpuko pūtimas“, visgi, greičiau yra pavienis, nei sisteminis, reiškinys apklaustų valstybės tarnautojų tarpe. Kita vertus, visada galima abejoti, ar vykstantys (jei jie vyksta) „švilpuko pūtimo“ procesai organizacijos viduje (o ne tie, kurie išeina į viešumą) yra (tampa) žinomi kitiems (nesusijusiems) organizacijoms darbuotojams.

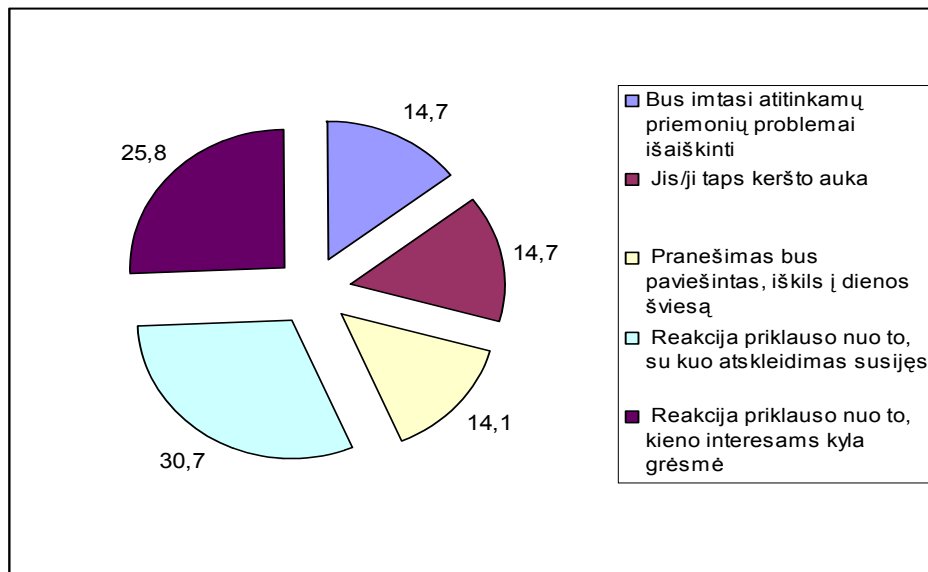


8 pav. Atsakymų į klausimą, kiek respondentai žino asmenų, atskleidusių neetiško elgesio atvejus, pasiskirstymas, proc.



9 pav. Atsakymų į klausimą, kodėl žmonės nėra linkę pranešti apie pastebėtą neetišką kitų elgesį, pasiskirstymas, proc.

Iš respondentų atsakymų pasiskirstymo apie nenorą pranešti (9 pav.), aiškėja labai ryški posovietinė nuostata, susijusi negatyvia „švilpuko pūtimo“ konotacija (kaip teigia ir N. Vasiljevienė, 2006, p.571) – 46,6 proc. apklaustųjų teigia, kad toks elgesys dažniausiai asocijuojasi su skundimu. Taip pat pakankamai didelė dalis respondentų išskiria dar vieną sudėtingą problemos aspektą – 25,2 proc. teigia, kad jie netiki, kad bus imtasi atsakomųjų veiksmų. Sudėkime negatyviają konotaciją su netikėjimu pozityvia proceso pasekme ir gausime visuotinį nusivylimą pačiu procesu, o kartu ir visa sistema.



**10 pav. Atsakymų į klausimą, kokios yra numanomos pasekmės pranešusiems apie pastebėtą neetišką kitų elgesį, pasiskirstymas, proc.**

Vertindami galimas pasekmes „švilpuko pūtėjui“, respondentai daugiau rinkosi negatyvias pasekmes suponuojančius atsakymų variantus, nei teigiamas. Beveik 15 proc. respondentų griežtai pasisakė, kad „švilpuko pūtėjas“ taps keršto auka, 14 proc. respondentų teigė, kad nepavyks išsaugoti konfidencialumo, pranešimas bus paviešintas, iškils į dienos šviesą. Daugiau nei pusė respondentų nurodo priklausomybę nuo įvairių aplinkybių – 30,7 proc. teigia, kad pasekmės priklauso nuo to, su kuo atskleidimas yra susijęs, 25,8 proc. – nuo to, kieno interesams kyla grėsmė. Tik 14,7 proc. nurodė maną, kad bus imtasi atitinkamų priemonių problemai išaiškinti.

Iš pateiktų atsakymų pasiskirstymo aiškėja keletas tendencijų:

- Pirmiausiai, įdomiai (ir gana tendencingai) pasiskirsto apklaustų valstybės tarnautojų etinių problemų vertinimas.
- Antra, apklausti respondentai suvokia savo, kaip valstybės tarnautojų, pareigą atskleisti pastebėtas neetiško elgesio apraiškas, tačiau patys labiau būtų linkę atsižvelgti į situaciją, jei pastebėtų etikos problemų.
- Trečia, visgi, analizuojant pradinius duomenis, galima numanyti, kad ši pareiga yra vykdoma fragmentiškai.
- Ketvirta, šios pareigos vykdymą stabdo procedūrų nebuvimas ar jų nežinojimas, bei negatyvios paties proceso konotacijos.
- Penkta, galiausiai, nemanoma, kad informacijos atskleidimas sulauks deramo/atitinkamo vertinimo.

Įvertinant šias išryškėjusias tendencijas, toliau darbe jos analizuojamos išsamiau.

### 3.3.2. Respondentų atsakymų pasiskirstymų statistinės priklausomybės

Taigi, pagal pirminės statistinės duomenų analizės metu išryškėjusias tendencijas, toliau darbe atliekama šių tendencijų detalesnė analizė.

Pirmiausiai, kaip nustatyta analizuojant respondentų atsakymų pasiskirstymą, įdomiai (ir gana tendencingai) pasiskirsto apklaustų valstybės tarnautojų etinių problemų vertinimas. Etinių problemų vertinimo klausimas į anketą įtrauktas siekiant kelių tikslų: pirmiausiai, sužinoti valstybės tarnautojų nuomonę apie tai, kaip jie vertina problemas pagal tikėtiną *viešojo intereso* pažeidimą ir būtinybę pranešti atsakingoms institucijoms; antrasis tikslas buvo labiau procedūrinis – anketos pradžioje suorientuoti respondentus apie kokius etinius pažeidimus (neetišką elgesį) toliau klausiama anketoje. Etinių problemų vertinimas atskleidė kiek netikėtus rezultatus. Jei perdėlioti atsakymus pagal teikiama preferenciją, bendroje sumoje (sudedant atsakymų variantus *labai svarbu* ir *svarbu*), kaip aktualiausias pranešti problemas respondentai nurodo vagystes, naudojimąsi tarnybine padėtimi, informacijos nutekinimą, tačiau vertinant pagal suteiktą preferenciją – *labai svarbu*, atsakymai itin stipriai diferencijuojasi, o dar daugiau abejonių sukelia atsakymų pasiskirstymas pagal pasirinktą preferenciją *sunku pasakyti*. Etinių problemų išsidėstymas pagal suteiktas preferencijas pateikiamas 23 lentelėje.

23 lentelė. Etinių problemų vertinimo diferenciacija

	<b>Labai svarbu ir svarbu suma proc.</b>	<b>rangas</b>	<b>Labai svarbu</b>	<b>rangas</b>	<b>Sunku pasakyti</b>
1	Vagystė, 93,9	1	Vagystė, 93,9	1	Giminių ir/ar draugų protegavimas, 19,0
2	Naudojimąsi tarnybine padėtimi asmeniniais tikslais, 90,2	2	Lėšų ar turto eikvojimas, 84,7	2	Dovanų/atlygio priėmimas, 16,6
3	Informacijos nutekinimas, 89	3	Seksualinis priekabiavimas, 64,4	3	Diskriminacija rasės, tautybės ar religijos atžvilgiu, 11,7
4	Seksualinis priekabiavimas, 88,9	4	Naudojimąsi tarnybine padėtimi asmeniniais tikslais, 63,8	4	Naudojimąsi tarnybine padėtimi asmeniniais tikslais, 8,0
5	Lėšų ar turto eikvojimas, 87	5	Informacijos nutekinimas, 63,2	5	Seksualinis priekabiavimas, 8,0
6	Diskriminacija rasės, tautybės ar religijos atžvilgiu, 80,9	6	Diskriminacija rasės, tautybės ar religijos atžvilgiu, 51,5	6	Informacijos nutekinimas, 7,4

7	Giminių ir/ar draugų protegavimas, 74,8	7	Dovanų/atlygio priėmimas, 45,4	7	Lėšų ar turto eikvojimas, 2,5
8	Dovanų/atlygio priėmimas, 73,6	8	Giminių ir/ar draugų protegavimas, 41,7	8	Vagystė, 0

Iš 23 lentelėje pateiktų vertinimo preferencijų matome, kad mažiausiai verta pranešti laikomos diskriminacijos apraiškos, dovanų/atlygio priėmimas bei giminių ir/ar draugų protegavimas. Dėl šių etinių problemų respondentai labiausiai abejoja. Dvi iš paminėtų etinių problemų yra priskiriamos taip vadinamajai *interesų konfliktų* grupei. Daugiausiai abejonių respondentams kėlė giminių ir/ar draugų protegavimo tipas. Mokslinėje literatūroje šis interesų konflikto variantas vadinamas *nepotizmu*. Tokie tyrimo duomenys dar kartą patvirtina Lietuvoje ganėtinai gajų sovietmečio palikimą.

Dar viena mažai respondentų preferencijų sulaukusi problema – tai diskriminacijos apraiškos. Įdomu, kad diskriminacija, kaip problema, nėra akcentuojama ir lietuvių autorių, tiriančių etikos problemas darbuose (pvz., jau minėtoje Palidauskaitės etinių problemų klasifikacijoje, diskriminacijos nerandame), tačiau Vakarų šalių autorių darbuose, įvairios diskriminacijos apraiškos yra vertinamos kaip lygiavertės ir spęstinos etinės problemos.

Iš pateiktų tyrimo duomenų matyti dar viena aiški tendencija – apklausti respondentai suvokia savo, kaip valstybės tarnautojų, pareigą atskleisti pastebėtas neetiško elgesio apraiškas. Kaip matyti iš pirminės statistinių duomenų analizės (7 pav.), 54,6 proc. apklaustųjų valstybės tarnautojų tvirtino, kad „taip, visada“ yra darbuotojo pareiga pranešti apie pastebėtas neetiško elgesio apraiškas, 40,5 proc. rinkosi atsakymo variantą „galbūt, sunku pasakyti“. Nepaisant to, kad panašios tendencijos dominuoja visose amžiaus grupėse ir nėra statistikai reikšmingų skirtumų, tačiau, kaip galima pastebėti iš žemiau lentelėje 24 pateiktų duomenų, respondentų, įsitikinusių, kad visada egzistuoja tokia darbuotojo pareiga, procentas didėja augant amžiaus kategorijai. Panašios įsitikinimo tendencijos ir analizuojant respondentų atsakymų pasiskirstymą pagal darbo stažą. Taigi, respondentų atsakymų pasiskirstymas priklausomai nuo amžiaus, lyties ar darbo stažo rodo tik tam tikras dominantes, tačiau nėra statistiškai reikšmingų skirtumų. Tuo tarpu analizuojant respondentų atsakymų pasiskirstymą pagal užimamas pareigas situacija yra visiškai kitokia.

**24 lentelė. Respondentų atsakymų pasiskirstymas apie pareigą atskleisti neetiškus veiksmus**

		<b>Ar sutinkate su teiginiu, kad kiekvieno darbuotojo pareiga yra atskleisti neetiškus veiksmus savo organizacijoje?</b>		
		Taip, visada	Galbūt, sunku pasakyti	Tikrai ne
Amžius	iki 25	<b>33,3</b>	66,7	0,0
	25 – 34	<b>46,7</b>	51,1	2,2
	35 – 44	<b>48,8</b>	41,9	9,3
	45 – 54	<b>61,0</b>	36,6	2,4
	55 – 65	<b>67,7</b>	25,8	6,5
Lytis	Vyrai	54,9	40,2	4,9
	Moterys	54,1	41,0	4,9
Pareigos	Specialistas/specialistė	34,6	61,5	3,8
	Vyresn. specialistas/vyresn. specialistė	65,0	35,0	0,0
	Vyr. specialistas/vyr. specialistė	46,4	46,4	7,2
	Skyriaus vadovas/vadovė	82,6	17,4	0,0
	Poskyrio vadovas/vadovė	81,8	9,1	9,1
	Kita	50,0	42,9	7,1
Stažas	iki 3 metų	46,4	53,6	0,0
	nuo 3 iki 5 metų	37,5	58,3	4,2
	nuo 5 iki 10 metų	61,5	33,3	5,1
	nuo 10 iki 15 metų	54,1	40,5	5,4
	nuo 15 iki 20 metų	61,1	33,3	5,6
	daugiau nei 20 metų	70,6	17,6	11,8

Atliekant duomenų pasiskirstymo tyrimą, apskaičiuojame, kad priklausomai nuo užimamų pareigų atsiranda statistiškai reikšmingi skirtumai: Chi kvadrato statistinio reikšmingumo koeficientas  $p = 0,023$  ( $p < \alpha$ ,  $\alpha=0,05$ ). Vadinas, atmetame  $H_0$  ir priimame  $H_1$ . Iš 24 lentelėje pateiktų duomenų matome, kad mažiausia dalis pasirinkusiųjų pareigos pranešti atsakymo variantą yra tarpe specialistų – tik 34,6 proc., o daugiausiai – tarp vadovaujančias pareigas užimančių asmenų – 82,6 proc. skyriaus vadovų ir 81,8 proc. poskyrių vadovų rinkosi būtent šį atsakymo variantą. (Nors Spirmeno koreliacijos koeficientas ir nerodo stiprios priklausomybės).

Įdomu palyginti, o kaip respondentai elgtųsi patys – būtų linkę pranešti ar ne apie pastebėtus pažeidimus. Analizuojant bendrąjį atsakymų pasiskirstymą (5 pav.) matyti, kad šiuo atveju žmonės jau yra linkę labiau abejoti ir net 64,4 proc. rinkosi atsakymo variantą „galbūt, priklauso nuo situacijos“. 25 lentelėje matyti pirminės statistinės analizės duomenys pagal bendrąsias charakteristikas. Vėlgi visai nesiskyrė vyrų ir moterų atsakymai. Pastebimai dominuoja ta pati tendencija, kad augant amžiaus kategorijai žmonės labiau renkasi atsakymo variantą „taip, visada“. Gal net taip ryškiai, bet panaši

tendencija pastebima ir su darbo stažu – matyt, augant darbo stažui žmonės tampa lojalesni savo tarnybai. Ir vėl išsiskiria respondentų atsakymų pasiskirstymai pagal užimamas pareigas.

**25 lentelė. Respondentų atsakymų pasiskirstymas dėl pranešimo pastebėjus neetišką elgesį (pagal socialines demografines charakteristikas)**

		Ar pats/-i praneštumėte, jeigu tokios procedūros būtų saugios Jums (anonimiškos)?			
		Taip, visada	Galbūt, priklauso nuo situacijos	Tikrai ne, niekada	Nežinau
Amžius	iki 25	<b>0,0</b>	100,0	0,0	0,0
	25 – 34	<b>22,2</b>	68,9	4,4	4,4
	35 – 44	<b>25,6</b>	65,1	7,0	2,3
	45 – 54	<b>31,7</b>	61,0	0,0	7,3
	55 – 65	<b>41,9</b>	58,1	0,0	0,0
Lytis	Vyrai	28,4	63,7	2,9	4,9
	Moterys	29,5	65,6	3,3	1,6
Pareigos	Specialistas/specialistė	3,8	88,5	7,7	0,0
	Vyresn. specialistas/vyresn. specialistė	25,0	70,0	0,0	5,0
	Vyr. specialistas/vyr. specialistė	29,0	65,2	1,4	4,3
	Skyriaus vadovas/vadovė	<b>65,2</b>	<b>34,8</b>	0,0	0,0
	Poskyrio vadovas/vadovė	<b>27,3</b>	<b>63,6</b>	9,1	0,0
	Kita	21,4	57,1	7,1	14,3
Stažas	iki 3 metų	21,4	75,0	0,0	3,6
	nuo 3 iki 5 metų	16,7	75,0	4,2	4,2
	nuo 5 iki 10 metų	<b>30,8</b>	61,5	5,1	2,6
	nuo 10 iki 15 metų	<b>32,4</b>	62,2	2,7	2,7
	nuo 15 iki 20 metų	<b>33,3</b>	50,0	5,6	4,1
	daugiau nei 20 metų	<b>41,2</b>	58,8	0,0	0,0

Atliekant duomenų pasiskirstymo tyrimą, apskaičiuojame, kad priklausomai nuo užimamų pareigų atsiranda statistiškai reikšmingi skirtumai: Chi kvadrato statistinio reikšmingumo koeficientas  $p = 0,003$  ( $p < \alpha$ ,  $\alpha=0,05$ ). Vadinasi, atmetame  $H_0$  ir priimame  $H_1$ . Iš 25 lentelėje pateiktų duomenų matome, kad tik 3,8 proc. specialistų būtų linkę pranešti apie pastebėtas etikos problemas. Pasiryžusių pranešti skaičius išauga skyriaus vadovų tarpe – net 65,2 proc. Tačiau, kaip bebūtų keista, poskyrių vadovų tarpe abejojančiųjų yra daugiau – 63,6 proc. veiktų priklausomai nuo situacijos, o pasiryžusių pranešti – tik 27,3 proc.

Dar viena galima palyginimas, kokį poveikį respondentų atsakymams turi tai, kad vienos organizacijose yra įdiegtos aiškios *pranešimų politikos* procedūros, o kitose – ne. Respondentų atsakymų pasiskirstymas pateikiamas 26 lentelėje.

26 lentelė. Respondentų atsakymų pasiskirstymas dėl pranešimo pastebėjus neetišką elgesį (pagal tai, ar organizacijoje įdiegtos pranešimų politikos procedūros)

			Ar pats/-i praneštumėte, jeigu tokios procedūros būtų saugios Jums (anonimiškos)?				Viso	
			Taip, visada	Galbūt, priklauso nuo situacijos	Tikrai ne, niekada	Nežinau		
<b>Ar Jūsų organizacijoje yra numatytos procedūros pranešti apie pastebėtą neetišką kitų darbuotojų ar vadovų elgesį?</b>	Taip, yra	Dažnis	24	42	0	0	66	
		% 2	36,4%	63,6%	,0%	,0%	100,0%	
		% 4	<b>51,1%</b>	40,0%	,0%	,0%	40,5%	
	Ne, tokios procedūros nenumatytos	Dažnis	13	21	2	2	38	
		% 2	34,2%	55,3%	5,3%	5,3%	100,0%	
		% 4	<b>27,7%</b>	20,0%	40,0%	33,3%	23,3%	
	Nežinau	Dažnis	10	42	3	4	59	
		% 2	16,9%	71,2%	5,1%	6,8%	100,0%	
		% 4	<b>21,3%</b>	40,0%	60,0%	66,7%	36,2%	
	<b>Viso</b>		Dažnis	47	105	5	6	163
			% 2	28,8%	64,4%	3,1%	3,7%	100,0%
			% 4	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Iš 26 lentelėje pateiktų duomenų matome, kad 51,1 proc. respondentų nurodžiusių, kad praneštų apie pastebėtas etikos problemas, dirba tose organizacijose, kuriose yra numatytos *pranešimų politikos* („švilpuko pūtimo“) procedūros, kai taip besielgiančių organizacijose, kuriose procedūros nenumatytos arba apie ją nežino yra, atitinkamai, 27,7 proc. ir 21,3 proc. respondentų. Atitinkamai, respondentai, kurie nurodė, kad jų organizacijose tokių procedūrų nėra arba jie apie jas nežino, dažniau rinkosi atsakymo variantą, kad „tikrai ne, niekada“ nepraneštų apie pastebėtą neetišką elgesį – 40 proc. ir 60 proc. Nors ir nedidelė, bet fiksuojama atsakymų priklausomybė (Spirmeno koreliacijos koeficientas  $r_s = 0,238$ ). **Vadinasi, galima daryti ganėtinai aiškia prielaidą, kad jei organizacijoje yra numatytos aiškios procedūros, darbuotojai yra labiau linkę atskleisti pastebėtas neetiško elgesio apraiškas.**

Situacijai apibendrinti galima palyginti ir respondentų atsakymų pasiskirstymą pagal tai, ar jie žino etikos problemas atskleidusių asmenų. 27 lentelėje pateikiami respondentų atsakymų pasiskirstymai. Matome, kad procentas žinančiųjų apie pranešančius asmenis yra gerokai didesnis organizacijose, kuriose yra taikomos *pranešimų* procedūros.



27 lentelė. Respondentų atsakymų pasiskirstymas pagal tai, ar jie žino apie „švilpuko pūtėjus“

			Ar žinote apie esamus ar buvusius Jūsų organizacijos darbuotojus, kurie atskleidė apie neetišką elgesį Jūsų organizacijoje?					Viso
			Taip, žinau daug tokių asmenų	Taip, žinau keletą tokių asmenų	Taip, žinau vieną tokį asmenį	Ne, tokių asmenų nežinau	Sunku pasakyti	
Ar Jūsų organizacijoje yra numatytos procedūros pranešti apie pastebėtą neetišką kitų darbuotojų ar vadovų elgesį?	Taip, yra	Dažnis	2	24	9	26	5	66
		% 2	3,0%	36,4%	13,6%	39,4%	7,6%	100,0%
		% 7	<b>50,0%</b>	<b>63,2%</b>	<b>36,0%</b>	<b>33,3%</b>	<b>27,8%</b>	40,5%
	Ne, tokios procedūros nenumatytos	Dažnis	1	9	4	19	5	38
		% 2	2,6%	23,7%	10,5%	50,0%	13,2%	100,0%
		% 7	25,0%	23,7%	16,0%	24,4%	27,8%	23,3%
	Nežinau	Dažnis	1	5	12	33	8	59
		% 2	1,7%	8,5%	20,3%	55,9%	13,6%	100,0%
		% 7	25,0%	13,2%	48,0%	42,3%	44,4%	36,2%
	<b>Viso</b>		Dažnis	4	38	25	78	18
% 2			2,5%	23,3%	15,3%	47,9%	11,0%	100,0%
% 7			100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Galiausiai, lieka ištirti, kaip apskritai yra vertinamas pats „švilpuko pūtimas“. Jau buvo pristatyta (9 pav.), jog didžioji dalis respondentų šiam procesui suteikia negatyvias konotacijas, teigdami, kad tai asocijuojasi su skundimu ar atsakomųjų veiksmų nesitikėjimu. Lentelėje 28 pateikiama respondentų atsakymų diferenciacija. Įdomu pastebėti, kad *pranešimų politika* asocijuojasi su skundimu daugiausiai vyresnio amžiaus respondentams bei vyrams. Šis atsakymas buvo priimtinesnis dirbantiesiems nuo 5 iki 15 metų, vyriausiems specialistams ir skyrių vadovams. Moterys neakcentavo vien tik skundimo, bet rinkosi netikėjimą atsakomaisiais veiksmais. Skyriaus vadovų tarpe pasitaikė daugiausiai palaikančių teiginį, kad darbuotojai dažniausiai „nenori išsiskirti“ – taip teigė net 18,2 proc. skyriaus vadovų. Tuo tarpu poskyrių vadovų tarpe beveik 48 proc. respondentų rinkosi įprastą konotaciją „su skundimu“.

Atliekant duomenų pasiskirstymo tyrimą, apskaičiuojame, kad priklausomai nuo lyties ir darbo stažo atsiranda statistiškai reikšmingi skirtumai: Chi kvadrato statistinio reikšmingumo koeficientas, atitinkamai,  $p = 0,02$  ir  $p = 0,034$  ( $p < \alpha$ ,  $\alpha = 0,05$ ). Vadinasi, atmetame  $H_0$  ir priimame  $H_1$ .

Atsakydami į klausimą „kodėl darbuotojai neatskleidžia pastebėto neetiško elgesio organizacijoje?“ respondentai rinkosi labai įvairius atsakymų variantus (29 lentelė). Atliekant duomenų pasiskirstymo tyrimą paaiškėjo, kad respondentų charakteristikos neturėjo didesnės įtakos statistiškai reikšmingiems skirtumams – respondentų atsakymai pasiskirsto nepriklausomai nuo socialinių – demografinių charakteristikų.

28 lentelė. Respondentų atsakymų į klausimą „Kodėl darbuotojai neatskleidžia pastebėto neetiško elgesio organizacijoje?“ pasiskirstymas

		Kodėl, Jūsų nuomone, darbuotojai neatskleidžia pastebėto neetiško elgesio organizacijoje?						
		Jie mano, jog tai jų reikalas	Jie nenori sugriauti susitarimų, kurie jiems yra naudingi	Jie netiki, kad bus imtasi atsakomųjų veiksmų	<i>Toks elgesys dažniausiai asocijuojasi su skundimu</i>	Jie nežino, kad tam tikri poelgiai yra neetiški	Jie nenori išsiskirti	Nes niekas taip nedaro
Amžius	iki 25	100,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
	25 – 34	11,1	15,6	20,0	42,2	4,4	2,2	4,4
	35 – 44	20,9	9,3	20,9	41,9	0,0	4,7	2,3
	45 – 54	0,0	4,9	39,0	<b>51,2</b>	0,0	2,4	2,4
	55 – 65	9,7	6,5	22,6	<b>58,1</b>	0,0	0,0	3,2
Lytis	Vyrai	8,8	3,9	27,5	<b>55,9</b>	0,0	2,0	2,0
	Moterys	<b>18,0</b>	18,0	<b>21,3</b>	<b>31,1</b>	3,3	3,3	4,9
Pareigos	Specialistas/specialistė	19,2	15,4	23,1	30,8	7,7	0,0	3,8
	Vyresn. specialistas/vyresn. specialistė	15,0	10,0	30,0	40,0	0,0	0,0	5,0
	Vyr. specialistas/vyr. specialistė	11,6	2,9	26,1	<b>55,1</b>	0,0	2,9	1,4
	Skyriaus vadovas/vadovė	0,0	18,2	27,3	27,3	0,0	18,2	9,1
	Poskyrio vadovas/vadovė	8,7	17,4	26,1	<b>47,8</b>	0,0	0,0	0,0
	Kita	19,2	15,4	23,1	30,8	7,7	0,0	3,8
Stažas	iki 3 metų	21,4	10,7	21,4	35,7	7,1	0,0	3,6
	nuo 3 iki 5 metų	4,2	29,2	20,8	41,7	0,0	0,0	4,2
	nuo 5 iki 10 metų	10,3	0,0	30,8	<b>51,3</b>	0,0	7,7	0,0
	nuo 10 iki 15 metų	10,8	5,4	24,3	<b>51,4</b>	0,0	2,7	5,4
	nuo 15 iki 20 metų	16,7	11,1	38,9	27,8	0,0	0,0	5,6
	daugiau nei 20 metų	11,8	5,9	11,8	70,6	0,0	0,0	0,0

**29 lentelė. Respondentų atsakymų į klausimą „Kokių pasekmių ir reakcijų gali tikėtis asmuo, kuris atskleidžia neetišką ar netinkamą elgesį Jūsų organizacijoje?“ pasiskirstymas**

		<b>Kokių, Jūsų nuomone, pasekmių ir reakcijų gali tikėtis asmuo, kuris atskleidžia neetišką ar netinkamą elgesį Jūsų organizacijoje?</b>				
		Bus imtasi atitinkamų priemonių problemai išaiškinti	Jis/ji taps keršto auka	Pranešimas bus paviestas, iškils į dienos šviesą	Reakcija priklausys nuo to, su kuo atskleidimas susijęs	Reakcija priklausys nuo to, kieno interesams kyla grėsmė
Amžius	iki 25	33,3	0,0	33,3	33,3	0,0
	25 – 34	17,8	8,9	17,8	28,9	26,7
	35 – 44	11,6	16,3	14,0	37,2	20,9
	45 – 54	16,1	16,1	6,5	25,8	35,5
	55 – 65	12,2	19,5	14,6	29,3	24,4
Lytis	Vyrai	11,8	16,7	11,8	27,5	32,4
	Moterys	19,7	11,5	18,0	36,1	14,8
Pareigos	Specialistas/specialistė	19,2	11,5	23,1	23,1	23,1
	Vyresn. specialistas/vyresn. specialistė	15,0	15,0	5,0	40,0	25,0
	Vyr. specialistas/vyr. specialistė	7,2	13,0	17,4	30,4	31,9
	Skyriaus vadovas/vadovė	26,1	21,7	,0	30,4	21,7
	Poskyrio vadovas/vadovė	18,2	9,1	18,2	45,5	9,1
	Kita	21,4	21,4	14,3	21,4	21,4
Stažas	iki 3 metų	25,0	3,6	14,3	39,3	17,9
	nuo 3 iki 5 metų	4,2	12,5	20,8	33,3	29,2
	nuo 5 iki 10 metų	10,3	17,9	12,8	28,2	30,8
	nuo 10 iki 15 metų	18,9	10,8	13,5	35,1	21,6
	nuo 15 iki 20 metų	11,1	22,2	11,1	27,8	27,8
	daugiau nei 20 metų	17,6	29,4	11,8	11,8	29,4

### 3.4. Tyrimo apibendrinimas

Atlikus empirinį tyrimą viešosiose organizacijose, apklausus audito skyrių/tarnybų darbuotojus bei valstybės tarnautojus, paaiškėjo, kad esama situacija iš esmės pilnutinai atitinka teorinėje darbo dalyje nustatytas *pranešimų politikos* prielaidas.

Kaip paaiškėjo apklausų metu, didžiojoje dalyje apklaustų organizacijų nėra diegiami organizacijos etikos kodeksai, apsiribojama LR Vyriausybės patvirtintomis valstybės tarnautojų veiklos etikos taisyklėmis. Kaip nurodo tiek Lietuvos, tiek ir užsienio autoriai, analizuojantys darbuotojų etikos ir viešojo intereso apsaugos problemas, yra labai svarbu, kad vykdant viešojo intereso apsaugą bei siekiant etinių principų maksimizavimo, nebūtų apsiribojama vien tik nacionaline teisine baze. Labai svarbu yra įtvirtinti etikos normas ir jų laikytis pačiose organizacijose (tiek verslo, tiek viešosiose). Kaip svarbus instrumentas siekiant šio tikslo yra etikos kodeksai. Tyrimo metu paaiškėjo, kad etikos kodeksai dar nėra plačiai diegiami tirtose Klaipėdos regiono viešosiose organizacijose. Tai suponuoja prielaidas, kad organizacijose gali atsirasti nesutapimai/neatitikimai tarp deklaruojamų vertybių bei realių veiksmų, darbuotojui sunku apsispręsti, į ką orientuojasi (vertybine prasme) organizacija, kurioje jis/ji dirba. Šias prielaidas patvirtino gautieji tyrimo duomenys. Nors didžioji dalis respondentų aiškiai įvardija, kad pranešimas apie pastebėtą neetišką elgesį turėtų būti valstybės tarnautojo pareiga, tačiau susidūrus su tokiu reiškiniu, darbuotojai yra/būtų linkę veikti priklausomai nuo situacijos. O tai jau vertintina kaip dvilypis elgesys. Dar daugiau, tyrimo duomenys patvirtina mokslininkų teiginius, kad, nepaisant to, jog patys savaime etikos kodeksai ir nesukuria reikiamos vertybinės orientacijos, o yra tik priemonė siekti atitinkamų vertybių dominavimo, tačiau jau pats etikos kodeksų diegimas organizacijoje, yra vertintinas teigiamai.

Nors mokslininkų teiginiuose randame skirtingų pastebėjimų dėl to, kiek plačiai turėtų būti etikos kodekse numatomos (ar iš viso būtent kodekse numatomos) *pranešimų politikos* procedūros, visgi niekas neabejoja, kad jos privalo būti (aiškios, prieinamos, ir net, daugeliu atveju, anonimiškos). Respondentai, kurių organizacijose (būtent organizaciniu lygmeniu) yra įdiegtos *pranešimų politikos procedūros*, buvo tvirčiau apsisprendę viešinti etikos problemas. Tai įrodo ir respondentų atsakymų pasiskirstymas: net 51,1 proc. respondentų nurodžiusių, kad praneštų apie pastebėtas etikos problemas, dirba tose organizacijose, kuriose yra numatytos *pranešimų politikos* („švilpuko pūtimo“) procedūros, kai taip besielgiančių organizacijose, kuriose procedūros nenumatytos arba apie jas nežino, yra, atitinkamai, 27,7 proc. ir 21,3 proc. respondentų. Tokių procedūrų poreikį nurodo ir audito tarnybų darbuotojai.

Dar vienas tyrimo metu paaiškėjęs dalykas, kad bent jau į apklausą patekusiose organizacijose (konkrečiai, regiono savivaldybėse) auditoriai yra silpnai įtraukiami (arba iš viso neįtraukiami) į

*pranešimų politikos* procesą. Yra pastebima, kad audito tarnybos organizacijose iš tikro privalo būti įtrauktos į šį procesą. Jos turi tapti viena iš svarbiausių *pranešimo gavimo* bei *analizės* sudedamųjų dalių. Toks naujas auditorių vaidmuo yra ganėtinai plačiai analizuojamas ir vertinamas JAV organizacijose, tuo tarpu Europinė (tame tarpe ir Lietuvos) praktika nėra linkusi išskirti auditorių vaidmens *pranešimų politikos* procese. Kaip atskleidė tyrimo duomenys, Lietuvoje viešosioms organizacijoms nėra uždrausta pačioms diegti *pranešimų politikos* procedūras, taip pat nėra uždrausta įtraukti į šiuos procesus audito tarnybų atstovus. Auditorių veiksmai šioje srityje būtų vertintini kaip socialinis (etinis) auditas. Tačiau nesant įtvirtintų aiškių normų ir taisyklių organizacijoje, auditorių galimybės veikti yra faktiškai apribotos. O, kaip rodo apklausa, tokie žingsniai iš vadovų pusės būtų vertinti teigiamai. Dar daugiau, tai padėtų ir patiems vadovams vykdyti viešojo intereso prevenciją.

Taigi, gautieji tyrimo duomenys leidžia teigti, kad pasitvirtino ginamasis teiginys, kad *pranešimų politika*, orientuota į viešojo intereso apsaugą, kaip prevencinė priemonė Lietuvoje yra silpnai institucionalizuota nacionaliniu, organizaciniu, individualiu lygmenimis.

## IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

Magistriniame darbe pasirinkta analizuoti *pranešimų politiką* kaip viešojo intereso apsaugos (prevencijos) priemonę. Remiantis Lietuvos ir užsienio autorių darbais buvo nustatyta, kad *pranešimų politika* turi būti įtvirtinama trimis lygmenimis – nacionaliniu (teisės aktuose), organizaciniu (įtvirtinamos aiškios procedūros/procesai ir laikomasi institucionalizuotos etikos) bei individualiu (valstybės tarnautojas suvokia save ne kaip „nebylų“ stebėtoją, bet aktyvų viešojo intereso apsaugos dalyvį). Tik optimizavus visas tris grandis, galima pasiekti maksimalų viešojo intereso prevencijos lygį. Tačiau, kaip pastebi autoriai, sėkmingai trijų grandžių simbiozei iškyla daug trukdžių. Tarpe jų, kaip dažniausiai pasitaikančios, išskiriamos moralinės „švilpuko pūtėjo“ dilemos, organizacijų vadovų nenoras institucionalizuoti etikos vertybes, galiausiai, nes visada ir šalies įstatyminė bei teisinė sistema yra palanki etinių problemų atskleidimui, jų viešinimui. Tai paskatino atlikti Lietuvos situacijos analizę.

Magistriniame darbe pasirinkta ištirti pranešimų politikos įtvirtinimą Lietuvoje. Atlikta nacionalinio lygmens dokumentų analizė, atliktas kokybinis tyrimas – Klaipėdos regiono viešųjų organizacijų (valstybės ir savivaldybių įstaigų) auditorių apklausa – interviu, bei kiekybinis tyrimas – Klaipėdos regiono viešųjų organizacijų (valstybės ir savivaldybių įstaigų) valstybės tarnautojų anketinė apklausa. Tyrimo metu gautos tokios išvados:

1. Valstybės (nacionaliniu) mastu nematoma institucionalizuotos *pranešimų politikos* valstybės tarnautojams. Yra numatomi tik tam tikri atskiri pavieniai elementai. Numatytos tik pačios bendriausios procedūros, kurios yra daugiau viešojo intereso gynybos nei apsaugos (prevencijos) pobūdžio. Todėl galima daryti išvadą, kad prevencijos instrumentalizavimas yra paliekamas viešųjų organizacijų vadovams.

2. Organizaciniu lygmeniu tyrimas atskleidė, kad tirtose organizacijose, kuriose nėra įdiegti etikos kodeksai (kaip prevencinė viešojo intereso apsaugos priemonė/instrumentas) vyrauja (daug) laisvesnis požiūris į etikos problemas, nei tose organizacijose, kuriose etikos kodeksai yra patvirtinti. Auditorių apklausa atskleidė, kad yra poreikis institucionalizuoti *pranešimų politiką*.

3. Individualiu lygmeniu iš dalies pasitvirtina kitų autorių tyrimai, kad valstybės tarnautojai *pranešimų politikai* vis dar suteikia negatyvias konotacijas, nėra linkę atskleisti (paviešinti) pastebėtų nusižengimų, yra linkę likti „nebyliais stebėtojais“. Apklausti respondentai suvokia savo, kaip valstybės tarnautojų, pareigą atskleisti pastebėtas neetiško elgesio apraiškas, tačiau patys labiau būtų linkę atsižvelgti į situaciją, jei pastebėtų etikos problemą.

Esminė tyrimo išvada – tyrimo duomenys pagrindžia, jog organizacijose, kuriose remiamasi tik ganėtinai aptakiais vyriausybės nustatytais mechanizmais, kuriose nėra įdiegti etikos kodeksai, o per juos nėra institucionalizuota *pranešimų politika*, yra galimi neatitikimai tarp propaguojamų vertybių ir

jų panaudojimo kasdienėje praktikoje. O tai neužtikrina viešojo intereso apsaugos (iš esmės dominuoja gynybinis požiūris į viešąjį interesą, t.y. baudžiama už padarytus nusižengimus, bet nėra užsiimama aktyvia prevencija – neleisti nusižengimams atsirasti).

### Rekomendacijos

Ištyrus teorinius *pranešimų politikos* pagrindus, išanalizavus šiuo metu plačiausiai prieinamą literatūrą, esamą *pranešimų politikos* situaciją Lietuvoje, atlikus valstybės tarnautojų apklausą, pateikiamos rekomendacijos *pranešimų politikos* integracijos skatinimui:

1. Valstybės ir savivaldybių institucijose ir įstaigose (viešosiose organizacijose) diegti etikos kodeksus.
2. Remiantis amerikietiška *pranešimų politikos* patirtimi, etikos kodeksuose numatyti aiškias ir konkrečias *pranešimų politikos* procedūras konkrečioje organizacijoje.
3. Į *pranešimų politikos* procesą įtraukti auditorius. Auditoriai įtraukiami į *pranešimų politikos* procedūras, kaip svarbiausia grandis – kaip „*pranešimo gavėjas*“, kaip „*pranešimo analitikas*“.
4. Viešosiose organizacijose taikyti/atlikti socialinį auditą.



## BIBLIOGRAFINIAI ŠALTINIAI

### ĮSTATYMAI IR KITI TEISĖS AKTAI

**Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas.** Lietuvos Konstitucinio Teismo 2006 m. kovo 14 d. nutarimas. Valstybės žinios. 2006, Nr. 30-1015.

**Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas.** Lietuvos Konstitucinio Teismo 2007 m. birželio 27 d. nutarimas. Valstybės žinios. 2007a, Nr. 72-2865.

**Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas.** Lietuvos Konstitucinio Teismo 2007 m. liepos 5 d. nutarimas. Valstybės žinios. 2007b, Nr. 76-3018.

**Lietuvos Respublikos Valstybės tarnybos įstatymas.** 1999 m. liepos 8 d. Nr. VIII-1316, Aktuali redakcija nuo 2014 01 07 (iki 2014 03 01).

**Lietuvos Respublikos Viešojo administravimo įstatymas.** 1999 m. birželio 17 d. Nr. VIII-1234, Aktuali redakcija nuo 2013 07 20.

**Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas** Dėl valstybės tarnautojų veiklos etikos taisyklių patvirtinimo 2012 m. birželio 24 d. Nr.968

**Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas** Dėl tarnybinių nuobaudų skyrimo valstybės tarnautojams taisyklių 2002 m. birželio 25 d. Nr. 977 (Nauja redakcija nuo 2010 07 23) Aktuali redakcija nuo 2012 11 01.

### MOKSLINIAI ŠALTINIAI

**Bok S.** Whistleblowing and Professional Responsibilities – *Ethics Teaching in Higher Education* – Callahan D. and Bok S. (eds). – N.Y., London: Plenum Press, 1980 – 277-295 p.

**Bok S.** Personal, Professional, and Institutional Obligations. Whistleblowing I. Prieiga per internetą: [http://crnarupa.singidunum.ac.rs/ARHIVA/Godina%202007%20-%202008/PFB%20-%20FFMO/Antikorupcijska%20metodologija/Sissela\\_Bok.pdf](http://crnarupa.singidunum.ac.rs/ARHIVA/Godina%202007%20-%202008/PFB%20-%20FFMO/Antikorupcijska%20metodologija/Sissela_Bok.pdf) [žiūrėta 2014 03]

**Bok S.** Whistleblowing and Professional Responsibility. – *Ethical Issues in Business* – Inquires, Cases, and Readings. – Title P. – Broadview press, 2000 – P.70-78. Prieiga per internetą - Google books:

[http://books.google.lt/books?id=jOVgLysznOsC&pg=PA70&lpg=PA70&dq=sissela+bok+whistleblowing+and+professional+responsibility&source=bl&ots=926fCJfLF&sig=rVVBzmMfM\\_aepI4SwoogjzdBd4&hl=lt&sa=X&ei=xfQuU6KXOun-ygOshYHwCg&ved=0CCwQ6AEwAA#v=onepage&q=sissela%20bok%20whistleblowing%20and%20professional%20responsibility&f=false](http://books.google.lt/books?id=jOVgLysznOsC&pg=PA70&lpg=PA70&dq=sissela+bok+whistleblowing+and+professional+responsibility&source=bl&ots=926fCJfLF&sig=rVVBzmMfM_aepI4SwoogjzdBd4&hl=lt&sa=X&ei=xfQuU6KXOun-ygOshYHwCg&ved=0CCwQ6AEwAA#v=onepage&q=sissela%20bok%20whistleblowing%20and%20professional%20responsibility&f=false) [žiūrėta 2014 03]

- Casematis P.G., Wortley R.** Prediction of Whistleblowing or Non-reporting Observation: the Role of Personal and Situational Factors, *Journal of Business Ethics*, 2013, Vol.117, p.615-634.
- Daujotaitė D., Mackevičius J.** Veiklos auditas: veiklos tikrinimo ir vertinimo instrumentas, *Informacijos mokslai*, 2011, Nr.57, p. 26-38.
- de Maria W.** The British Whistleblower protection bill. A Shield too small?, *Crime, Law and Social Change*, 1997, Vol.27, p.139-163.
- de Maria W.** Whistleblower protection: is Africa Ready?, *Public Administration and Development*, 2005, Vol.25, p.217-226.
- Duska R.** Whistle-Blowing and Employee Loyalty. Prieiga per internetą: <http://philosophia.uncg.edu/media/phi361-metivier/readings/Duska-Whistle-Blowing%20and%20Loyalty.pdf> [žiūrėta 2014 03]
- Gobert J., Punch M.** Whistleblowers, the Public Interest, and the Public Interest Disclosure Act 1998., *The Modern Law Review (Limited)*, - Blackwell Publishers, 2000, 63:1, p.25-54.
- Gumbis J.** Changes in Social phenomena and their Conceptualization: International and National Contexts, *Socialiniai mokslai*, 2006, Nr.1(51), p.7-16.
- Hassink H., de Vries M., Bollen L.** A Content Analysis of Whistle Blowing Policies of Leading European Companies, *Journal of Business Ethics*, 2007, Vol.75, p.25-44.
- Hooks K.L., Kaplan S.E., Schultz J.J.** Enhancing Communication to Assist in Fraud Prevention and Detection, *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 1994, Fall, p.86-117.
- Jubb P.B.** Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation, *Journal of Business Ethics* – Springer, 1999, Vol.21, p.77-94.
- Kohn S.M.** Concepts and Procedures in Whistleblower Law. London: Quorum Books, 2001. ISBN 1-56720-354-X.
- Korsakaitė D.** Viešasis interesas valstybinio reguliavimo požiūriu: sampratos analizė ir formulavimas, *Ekonomika*, 2006, Nr.76, p.36-53.
- Krivka E.** Viešojo intereso problema civilinio proceso teisėje, *Jurisprudencija. Mokslo darbai*, 2007, Nr.10(100), p.15-22.
- Krivka E.** Viešojo intereso gynimas Lietuvoje. Teisinis reglamentavimas: Pasiekimai ir Problemos., *Konferencijos pranešimas*, 2008a. Prieiga per internetą: <http://vartotojuteises.lt/content/download/2139/11817/file/Krivkos%20prane%20C5%A1imas.doc> [žiūrėta 2013 12 ]
- Krivka E.** Viešojo intereso gynimo civiliniame procese reglamentavimo problemos, *Jurisprudencija. Mokslo darbai*, 2008b, Nr.(2)104, p.48-54.
- Krivka E.** Viešojo intereso gynimas civiliniame procese. – Vilnius: Mykolo Riomerio universiteto Leidybos centras, 2009. – 307 p.

- Larmer R.A.** Whistleblowing and Employee Loyalty, *Journal of Business Ethics - Springer*, 1992, Vol.11, No.2, p.125-128.
- Lederer S., Hüttl T.** Whistleblower protection in the Central and Eastern Europe Region: Final study. Prieiga per internetą: [www.whistleblowing-cee.org/summing-study/](http://www.whistleblowing-cee.org/summing-study/) [žiūrėta 2013 12 15]
- Lewicka Strzalecka A.** „Švilpuko pūtimas“: teoriniai aspektai ir Lenkijos darbuotojų percepcijos apžvalga – *Dalykinė etika: pasaulinės tendencijos ir postsocialistinių šalių aktualijos* – Redaktorė Vasiljevienė N. – Kaunas: VUKHF, 2001, p.134-149. – ISBN 9955-03-094-1.
- Lindblom L.** Dissolving the Moral Dilemma of Whistleblowing, *Journal of Business Ethics - Springer*, 2007, Vo.76, p.413-426.
- Lewis D.** Ten Years of Public Interest Disclosure Legislation in the UK: Are Whistleblowers Adequately Protected, *Journal of Business Ethics*, 2008, Vol.82, p.497-507.
- Mackonis A.** Individualistinė viešojo intereso sąvokos turinio analizė, *Teisės problemos*, 2009, Nr.2 (64), p.134-156.
- Martin B.** The Whistleblower's Handbook: How to be an effective resister (2<sup>nd</sup> ed.). – *Jon Carpenter and Envirobook*, 2008, 89 p.
- Miceli M.P., Near J.P.A.** Word to the Wise: How Managers and Policy Makers can encourage Employees to Report Wrongdoing, *Journal of Business Ethics*, 2009, Vol.86, p.379-396.
- Near J.P., Regh M.T., Scotter J.R. van, Miceli M.P.** Does type of wrongdoing affect the whistle-blowing process?, *Business ethics quarterly*, 2004, Vol.14, Issue 2, p. 219-242.
- Nekrošius V.** Viešojo intereso gynimas civiliniame procese ir Konstitucinio Teismo doktrina, *Jurisprudencija*, Nr.19(3), 2012, p.1101-1110.
- Paeth S.R.** The Responsibility to Lie and the Obligation to Report, *Journal of Business Ethics - Springer*, 2013, Vol.112, p. 559-566.
- Palidaukaitė J.** Viešojo administravimo etika – Kaunas: Technologija, 2003 – 232 p.
- Palidaukaitė J.** Codes of Ethics in Transitional Democracies: A Comparative Perspective, *Public integraty*, 2005, Vol.8, No.1, p.35-48.
- Palidaukaitė J.** Korupcijos sklaidos formos Lietuvoje: tarp sovietinio palikimo ir rinkos padiktuoto pragmatizmo, *Viešoji politika ir administravimas*, 2006, Nr.18, p.57-72.
- Palidaukaitė J.** Pevkur A., Reinholde I. A Comparative Approach to Civil Service Ethics in Estonia, Latvia and Lithuania, *Journal of Baltic Studies*, 2010, Vol.41, Issue 1, p.45-71.
- Palidaukaitė J.** Etika valstybės tarnyboje. – Kaunas: Technologija, 2010 – 504 p.
- Palidaukaitė J.** Valstybės tarnautojų etikos pagrindai – Kaunas: Technologija, 2011 – 225 p.
- Ponemon L.A.** Comments – Whistleblowing as an Internal Control Mechanism: Individual and Organizational Considerations, *Auditing: A Journal of Practice and Theory*, 1994, Fall, p.118-130.

- Pukėnas K.** Kokybinių duomenų analizė SPSS programa. – Kaunas: Lietuvos Kūno Kultūros Akademija, 2009. – 93 p. – ISBN 9955-622-18-0
- Read W.J., Rama D.V.** Whistleblowing to internal auditors, *Managerial Auditing Journal*, 2003, Nr.18, Vol.5, p.354-362.
- Rudzkienė V.** Socialinė statistika. – Vilnius: MRU leidykla, 2005.
- Seagull L.M.** Whistleblowing and corruption control: the GE case, *Crime, Law and Social Change*, 1995, Vol.22, p.381-390.
- Snieškienė D.** Lojalumo klausimai socialinio darbo mokomojoje praktikoje, *Socialinis ugdyimas*, 2010, Nr.13(24), p.83-96.
- Tidikis R.** Socialinių mokslų tyrimų metodologija. – Vilnius: Lietuvos teisės universitetas, 2003 – 626 p.
- Trumpulis U.** Žmogaus individualūs interesai kaip viešojo intereso pagrindas, *Socialinių mokslų studijos* – Mykolo Riomerio Universitetas, 2010a, Nr.2(6), p.123-137.
- Trumpulis U.** Viešojo intereso koncepcijų įvairovė ir jų vertinimas, *Socialinių mokslų studijos* – Mykolo Riomerio Universitetas, 2010b, Nr.4(8), p.217-231.
- Vaitkevičius R., Saudargienė V.** Statistika su SPSS psichologiniuose tyrimuose. – Kaunas: VDU leidykla, 2006. – ISBN 9955-12-138-6
- Vandekerckhove W., Commers M.S.R.** Whistle Blowing and Rational Loyalty, *Journal of Business Ethics*, 2004, Nr.53, p.225-233.
- Vandekerckhove W.** Whistleblowing and Organizational Social Responsibility. Ashgate eBook, 2006. ISBN 0-7546-4750-1.
- Vandekerckhove W., Tsahuridu E.E.** Risky Rescues and the Duty to Blow the Whistle, *Journal of Business Ethics - Springer*, 2010, Vol.97, p.365-380.
- Vasiljeviene N.** Verslo etika ir elgesio kodeksai: filosofinės ištakos, metodologiniai pagrindai ir šiuolaikinės praktikos bruožai – Kaunas: Vilniaus universitetas, Kauno Humanitarinis fakultetas, 2000. – 472 p. – “Švilpuko pūtimas”: naujos senų dorovės reiškinių interpretacijos, p.251-260.
- Vasiljeviene N.** Organizacijų etika kaip vadybos optimizavimo įrankis, *Ekonomika*, 2004, Nr.67(2), p. 1-14, ISSN 1392-1258.
- Vasiljeviene N.** Organizacijų etika: institucinės etikos vadybos sistemos: kolektyvinė monografija – Vilnius: Vilniaus universitetas, 2006. – 822 p. – „Karštosios linijos“, „švilpuko pūtimas“ prieš organizacijų patologijas, p. 565-585.

## INTERNETINĖS NUORODOS

**ACC. Asociacion of Corporate Counsel.** Top Ten Considerations for Whistleblowing Schemes in Europe. Prieiga per internetą:

<<http://www.acc.com/legalresources/publications/topten/whistleblowing-scheme-in-europe.cfm>>

[žiūrėta 2013 12 ]

**European Union. Council of Europe Parliamentary Assembly.** Protection of „whistle-blowers“ Resolution No. 1792, 2010. Prieiga per internetą:

<<http://assembly.coe.int/Main.asp?link=/Documents/AdoptedText/ta10/ERES1729.htm>>

[žiūrėta 2013 12 ]

**European Union.** Opinion 1/2006 on the application of EU data protection rules to internal whistleblowing schemes in the fields of accounting, internal accounting controls, auditing matters, fight against bribery, banking and financial crime. Prieiga per internetą:

<[http://europa.eu.int/comm/justice\\_home/fsj/privacy/index\\_en.htm](http://europa.eu.int/comm/justice_home/fsj/privacy/index_en.htm)> [žiūrėta 2013 12 ]

**Vyriausioji tarnybinės etikos komisija.** Prieiga per internetą:

<[http://www.vtek.lt/index.php?option=com\\_content&view=article&id=350](http://www.vtek.lt/index.php?option=com_content&view=article&id=350)> [žiūrėta 2014-02-28]

**What is whistleblowing?** Prieiga per internetą: <[www.whistleblowing-ccc.org/about\\_whistleblowing/](http://www.whistleblowing-ccc.org/about_whistleblowing/)> [žiūrėta 2013 12 15]

**Labeckaja A.** Pranešimų politika viešojo intereso įtvirtinimo strategijose / Veiklos audito studijų programos magistro baigiamasis darbas. Vadovė prof. (HP) N.Vasiljevienė. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Politikos ir vadybos fakultetas, Vadybos institutas, 2014. – 70 p.

## SANTRAUKA

Magistro baigiamajame darbe pasirinkta analizuoti pranešimų politiką viešojo intereso įtvirtinimo strategijose. **Tyrimo objektas:** *pranešimų politika* Lietuvoje, kaip prevencinė priemonė įtvirtinant viešojo intereso apsaugą. **Tyrimo tikslas:** ištirti, kokia *pranešimų politikos* strategija taikoma Lietuvoje ir kaip *pranešimų politiką* vertina patys valstybės tarnautojai. **Tyrimo uždaviniai:**

1. Ištirti ir aprašyti *pranešimų politikos* („švilpuko pūtimo“) teorinius pagrindus bei institucionalizacijos patirtį užsienio valstybėse.
2. Nustatyti, kaip *pranešimų politika* yra institucionalizuota Lietuvos viešajame administravime.
3. Atlikti Klaipėdos regiono valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų kontrolierių ir auditorių apklausą siekiant išsiaiškinti jų požiūrį į *pranešimų politikos* institucionalizaciją.
4. Atlikti Klaipėdos regiono valstybės tarnautojų apklausą siekiant išsiaiškinti darbuotojų požiūrį į *pranešimų politiką*.

Formuluojamas **ginamasis teiginys:** *Pranešimų politika*, orientuota į viešojo intereso apsaugą, kaip prevencinė priemonė Lietuvoje yra silpnai institucionalizuota ir įtvirtinta tiek nacionaliniu, tiek organizaciniu, tiek ir individualiu lygmeniu.

Ištyrus Lietuvos ir užsienio autorių darbus apie pranešimų politiką, paaiškėjo, kad ji turi būti įtvirtinama trimis lygmenimis – nacionaliniu, organizaciniu bei individualiu. Tik optimizavus visas tris grandis, galima pasiekti maksimalų viešojo intereso prevencijos lygį. Atsižvelgiant į tai, konstruojamas darbo empirinis tyrimas.

Taikant dokumentų analizės metodą apžvelgta Lietuvos teisinė aplinka ir paaiškėjo, kad valstybės (nacionaliniu) mastu neturime institucionalizuotos *pranešimų politikos* valstybės tarnautojams. Numatytos tik pačios bendriausios procedūros, kurios yra daugiau viešojo intereso gynybos nei apsaugos (prevencijos) pobūdžio. Todėl galima daryti išvadą, kad prevencijos instrumentalizavimas yra paliekamas viešųjų organizacijų vadovams. Atlikus interviu su Klaipėdos regiono savivaldybių kontrolės ir audito tarnybų darbuotojais, paaiškėjo, kad auditoriai dar labai mažai kur yra suvokiami kaip būtina *pranešimų politikos* dalis. Organizacijos nediegia etikos kodeksų, kurie padėtų instrumentaliuoti pačią *pranešimų politiką*. Atlikus Klaipėdos regiono valstybės tarnautojų anketinę apklausą, paaiškėjo, kad apklausti respondentai suvokia savo, kaip valstybės tarnautojų, pareigą atskleisti pastebėtas neetiško elgesio apraiškas, tačiau patys labiau būtų linkę atsižvelgti į situaciją, jei pastebėtų etikos problemų.

Esminė tyrimo išvada – tyrimo duomenys pagrindžia, jog organizacijose, kuriose remiamasi tik ganėtinai aptakiais vyriausybės nustatytais mechanizmais, kuriose nėra įdiegti etikos kodeksai, o per juos nėra institucionalizuota *pranešimų politika*, yra galimi neatitikimai tarp propaguojamų vertybių ir jų panaudojimo kasdienėje praktikoje. O tai neužtikrina viešojo intereso apsaugos (iš esmės dominuoja gynybinis požiūris į viešąjį interesą, t.y. baudžiama už padarytus nusižengimus, bet nėra užsiimama aktyvia prevencija – neleisti nusižengimams atsirasti).

**Raktiniai žodžiai:** pranešimų politika, „švilpuko pūtimas“, viešasis interesas, etikos kodeksas, etinės problemos, socialinis auditas

**Labeckaja A.** “Whistle-blowing” in the strategies embedding the public interest / Master’s Degree Thesis of Audit of Activities studies programme. Head of Theme Project Prof. Dr. (HP) N. Vasiljeviene. – Vilnius: Mykolas Romeris University, Faculty of Politics and Management, Institute of Management, 2014. – 70 p.

## SUMMARY

It was chosen to analyze the topic of “whistle-blowing” in the strategies embedding the public interest. **The object** of the research: “whistle-blowing” in Lithuania as a preventive mean for the embedding the defence of the public interest. **The aim** of the research: to analyze the implemented strategies of “whistle-blowing” in Lithuania and to reveal the perception of “whistle-blowing” by the public servants. **The tasks** are:

1. To analyze and describe theoretical background of the “whistle-blowing” and its institutionalization experience in the other countries.
2. To analyze the institutionalization of the “whistle-blowing” in Lithuania’s public administration.
3. To conduct the survey (interview) of the Klaipeda region (state and municipal) public organizations’ control and auditing officers with the aim to reveal their attitude towards the institutionalization of the “whistle-blowing”.
4. To conduct the survey (questionnaire) of public servants with the aim to reveal perception about the “whistle-blowing”.

The following hypothesis is formed: “Whistle-blowing” as a preventive protection tool of public interest is weakly institutionalised at all the three levels – national, organizational, and individual.

While analyzing different scientific literature by Lithuanian and foreign scientists it appeared that “whistle-blowing” should be embedded at the three main levels – national, organizational, and individual. Only by optimizing all the three levels it is possible to enhance the maximum level of the public interest’s protection (preventive approach). According this, the empirical research in conducted.

By applying the method of document analysis, Lithuania’s legal environment is analyzed. It appeared that at national (state’s) level we do not have the institutionalized “whistle-blowing” strategy for the public servants. Only some nominal procedures are envisaged that are rather of defensive that the preventive type. It is possible to formulate the conclusion that the implementation of preventive means is desolated for the top-managers of public organizations. Interview with the officers working at control and auditing agencies revealed that the auditors are rarely perceived as an important part of the “whistle-blowing” procedures. Organizations are rarely implementing the codes of conduct (codes of ethic) while the following could be used as a proper tool for the institutionalization of the “whistle-blowing”. The survey of public servants revealed that the respondents understand their duty to “blow the whistle”, but are rather set to act according the situation.

The main conclusion is that the research prove all the theoretical background: organizations that do not implement the codes of conduct (the codes of ethic), that do not have the institutionalized “whistle-blowing”, are more potential to experience the discrepancy between the values they declare and the everyday practice. This leads to the harm of the public interest prevention systems (the defensive approach dominates instead of the preventive one – punishment when the fault/fraud is done instead of preventing all the possibilities for the fault/fraud to appear).

**Key words:** “whistle-blowing”, public interest, code of conduct (code of ethic), ethical problems (frauds), social audit

## **PRIEDAI**



**Interviu su valstybės ir savivaldybių kontrolės ir audito tarnybų atstovais klausimynas**

1. Ar Jūsų organizacijoje yra numatytos procedūros, kaip darbuotojai galėtų kreiptis į Jūsų instanciją, pastebėję etikos neatitinkantį bendradarbio ar vadovo elgesį?

2. Jei tokios procedūros yra:

- ar šios procedūros yra aprašytos?
  
- gal galėtumėt glaustai apibūdinti numatytą procedūrą?
  
- ar visi darbuotojai yra apie tai informuoti ir su procedūrų tvarka susipažinę?
  
- ar procedūros yra anoniminės?
  
- ar garantuojama apsauga apie neetišką elgesį pranešusiam asmeniui?
  
- gal yra numatytos atlygio/apdovanojimo sistemos? Kokios?

3. Jei tokios procedūros nenumatytos, pakomentuokite/pateikite savo nuomonę kodėl? Ar, Jūsų nuomone, tokių procedūrų reikėtų?

4. Ar Jūsų darbo praktikoje teko spręsti neetiško valstybės tarnautojo elgesio atvejus? Jei taip, gal galite nurodyti jų skaičių (ir laikotarpį) bei kokių pasekmių sulaukė nagrinėjamas/-i atvejis/-ai: tik administracinių ar prireikė ir teisminių (kreipimosi į teismą)?

5. Ar Jūsų organizacijoje yra priimtas Etikos kodeksas?

### Valstybės tarnautojų (valstybės ir savivaldybių institucijų ir įstaigų) apklausos anketa

Laba diena,

Esu Mykolo Riomerio universiteto Politikos ir vadybos fakulteto Vadybos instituto Veiklos audito magistrantūros studijų programos studentė Ana Labeckaja. Atlieku tyrimą apie tai, kaip valstybės tarnautojai suvokia etišką ir neetišką elgesį, ar yra linkę pranešti apie pastebėtą bendradarbių ar vadovų neetišką elgesį vadovams ar kitoms atsakingoms institucijoms, kokios organizacijoje yra taikomos priemonės prieš neetišką elgesį.

Tinkamą Jums atsakymą pažymėkite paspaudę kompiuterio pele ant langelio  prie atitinkamo atsakymo varianto.

Dėkui už skirtą laiką ir nuoširdžius atsakymus!

1. Žemiau lentelėje pateikiami neetiško valstybės tarnautojų elgesio tipai. Įvertinkite kiekvieną iš šių tipų pagal svarbą ir būtinybę pranešti atsakingoms institucijoms, nuo **1 - visai nesvarbu iki 5 – labai svarbu**.

Nr.	Neetiško elgesio tipas	1	2	3	4	5
1.1	Vagystė	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.2	Lėšų ar turto eikvojimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.3	Naudojimasis tarnybine padėtimi asmeniniais tikslais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.4	Seksualinis priekabiavimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.5	Diskriminacija rasės, tautybės ar religijos atžvilgiu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.6	Informacijos nutekinimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.7	Giminių ir/ar draugų protegavimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
1.8	Dovanų/atlygio priėmimas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Ar Jūsų organizacijoje yra numatytos procedūros pranešti apie pastebėtą neetišką kitų darbuotojų ar vadovų elgesį? Pažymėkite vieną atsakymo variantą.

- Taip, yra  
 Ne, tokios procedūros nenumatytos  
 Nežinau

3. Jei pasirinkote atsakymo variantą *Ne, tokios procedūros nenumatytos* arba *nežinau*, Jūsų nuomone, ar tokios procedūros būtų reikalingos/būtinės Jūsų organizacijoje? Pažymėkite vieną atsakymo variantą.

- Taip, būtinos  
 Galbūt, sunku pasakyti  
 Tikrai ne  
 Nežinau

4. Ar pats/-i praneštumėte, jeigu tokios procedūros būtų saugios Jums (anonimiškos)? Pažymėkite vieną atsakymo variantą.

- Taip, visada  
 Galbūt, priklauso nuo situacijos  
 Tikrai ne, niekada  
 Nežinau

5. Ar sutinkate su teiginiu, kad neetiško darbuotojų ir vadovų elgesio atskleidimas yra Jūsų organizacijos interesas? Pažymėkite vieną atsakymo variantą.

- Taip, tikrai
- Tikrai ne
- Sunku pasakyti

6. Ar sutinkate su teiginiu, kad kiekvieno darbuotojo pareiga yra atskleisti neetiškus veiksmus savo organizacijoje? Pažymėkite vieną atsakymo variantą.

- Taip, visada
- Galbūt, sunku pasakyti
- Tikrai ne

7. Ar žinote apie esamus ar buvusius Jūsų organizacijos darbuotojus, kurie atskleidė apie neetišką elgesį Jūsų organizacijoje? Pažymėkite vieną atsakymo variantą.

- Taip, žinau daug tokių asmenų
- Taip, žinau keletą tokių asmenų
- Taip, žinau vieną tokį asmenį
- Ne, tokių asmenų nežinau
- Sunku pasakyti

8. Kodėl, Jūsų nuomone, darbuotojai neatskleidžia pastebėto neetiško elgesio organizacijoje? Pažymėkite vieną atsakymo variantą.

- Jie mano, jog tai ne jų reikalas
- Jie nenori sugriauti susitarimų, kurie jiems yra naudingi
- Jie netiki, kad bus imtasi atsakomųjų veiksmų
- Toks elgesys dažniausiai asocijuojasi su skundimu
- Jie nežino, kad tam tikri poelgiai yra neetiški
- Jie nenori išsiskirti
- Nes niekas taip nedaro

9. Kokių, Jūsų nuomone, pasekmių ir reakcijų gali tikėtis asmuo, kuris atskleidžia neetišką ar netinkamą elgesį Jūsų organizacijoje? Pažymėkite vieną atsakymo variantą.

- Bus imtasi atitinkamų priemonių problemai išaiškinti
- Jis/ji taps keršto auka
- Pranešimas bus paviestas, iškils į dienos šviesą
- Reakcija priklauso nuo to, su kuo atskleidimas susijęs
- Reakcija priklauso nuo to, kieno interesams kyla grėsmė

10. Jūsų lytis:

- Vyras
- Moteris

11. Jūsų amžius:

- iki 25

- 25 - 34
- 35 - 44
- 45 - 54
- 55 - 64
- 65 ir daugiau

12. Kiek metų dirbate šioje organizacijoje?

- iki 3 metų
- nuo 3 iki 5 metų
- nuo 5 iki 10 metų
- nuo 10 iki 15 metų
- nuo 15 iki 20 metų
- daugiau nei 20 metų

13. Jūsų pareigos:

- specialistas/specialistė
- vyresnysis specialistas/vyresnioji specialistė
- vyriausias specialistas/vyriausioji specialistė
- departamento vadovas/vadovė
- skyriaus vadovas/vadovė
- poskyrio vadovas/vadovė