

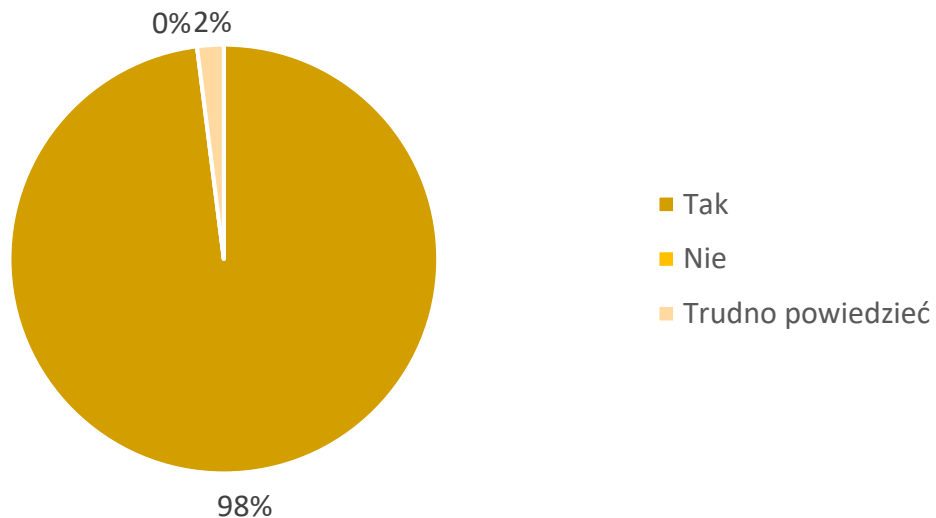
FUNDACJA AKADEMIA ANTYKORUPCYJNA

Projekt „Centrum Myśli Antykorupcyjnej”

***Opracowanie wyników badań ankietowych
w sektorze administracji publicznej
(państwowej i samorządowej)***

Badania przeprowadzono metodą CAWI w maju i czerwcu 2024 roku. W grupie osób związanych z administracją publiczną (państwową i samorządową) było 77% kobiet i 23% mężczyzn. Badani posiadali najczęściej staż pracy powyżej 20 lat (53%), ale także 11-20 lat (22%), 6-10 lat (11%) oraz do 5 lat (14%). Wszyscy respondenci byli związani z sektorem publicznym.

Czy ma Pan/Pani świadomość, że korupcja jest zjawiskiem negatywnym?

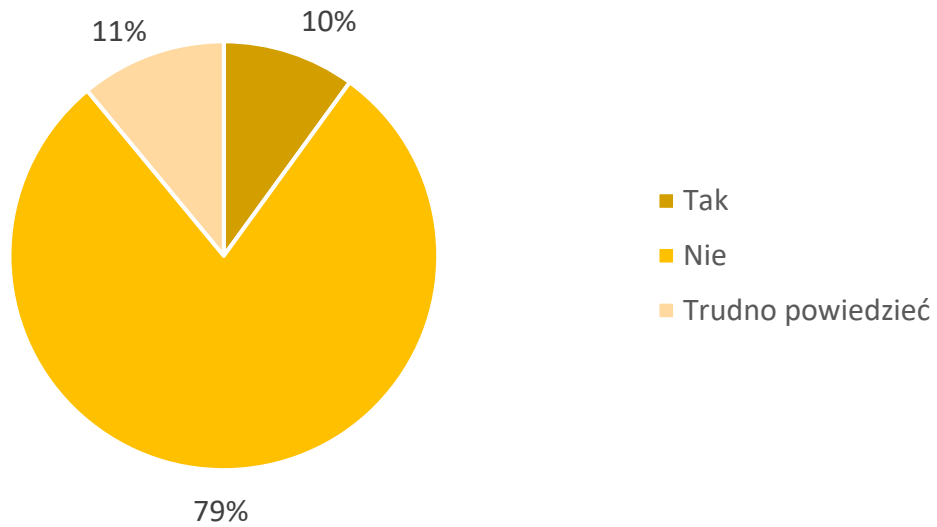


Wykres 1: Świadomość korupcji jako negatywnego zjawiska wśród pracowników administracji publicznej.

Źródło: Opracowanie własne.

Prawie wszyscy ankietowani z sektora administracji publicznej (rozumianej jako administracja rządowa i samorządowa) uznali, że korupcja jest zjawiskiem negatywnym. Świadczy to o ogólnym odbiorze korupcji jako zjawisku złym i niepożądanym. Powyższe dane wynikają również z faktu, że administracji publicznej jest od wielu lat uznawana za obszar korupcyjny, o czym również świadczą statystyki przestępczości korupcyjnej w Polsce.

Czy kiedykolwiek spotkał się Pan/Pani z sytuacją korupcyjną w miejscu pracy?

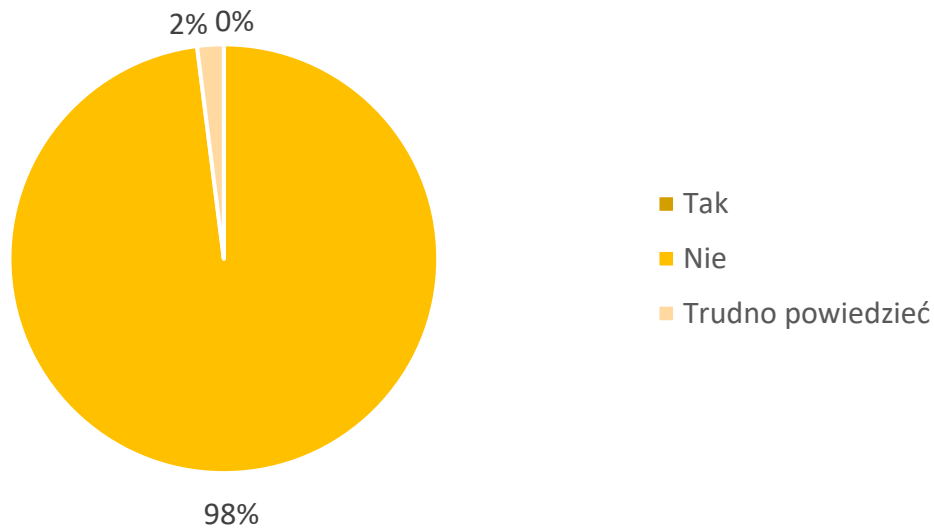


Wykres 2: Dotychczasowe spotkanie się z sytuacją korupcyjną w miejscu pracy wśród pracowników administracji publicznej.

Źródło: Opracowanie własne.

Pomimo uznawania sektora administracji publicznej jako obszaru zagrożonego korupcją to jednak sami jego pracownicy, w zdecydowanej większości, nie spotkali się z sytuacją korupcyjną w miejscu pracy. Zaledwie co dziesiąty ankietowany spotkał się z tym zjawiskiem. W odpowiedziach badanych pracowników administracji publicznej widać również wyraźną obawę o ewentualną odpowiedzialność karną, gdyż ponad dziesięć procent ankietowanych stwierdziło, że trudno powiedzieć czy się spotkali czy się nie spotkali z korupcją w miejscu pracy, co wydaje się sprawą dość prostą w udzieleniu jednoznacznej odpowiedzi.

Czy dotychczas zgłosił Pan/Pani sytuację korupcyjną do odpowiednich organów państwa?

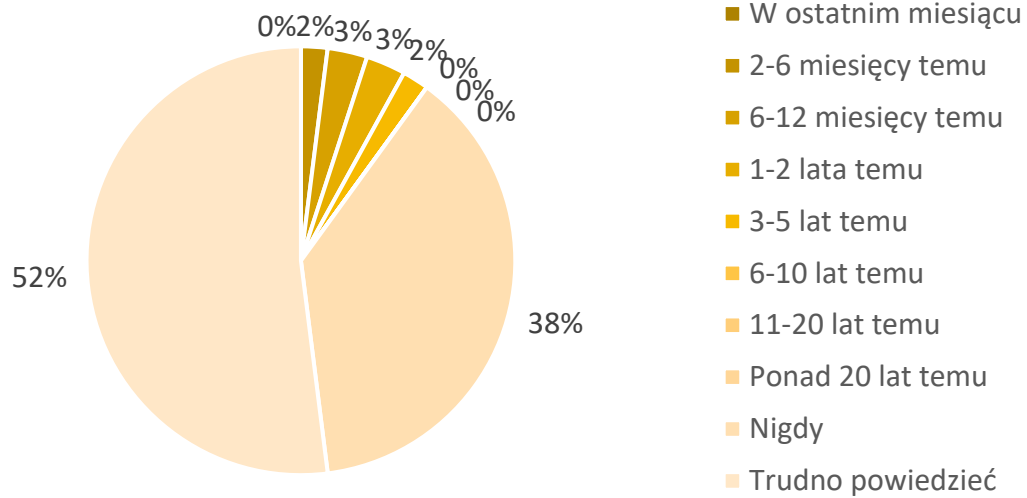


Wykres 3: Dotychczasowe zgłaszanie sytuacji korupcyjnej do odpowiednich organów państwa wśród pracowników administracji publicznej.

Źródło: Opracowanie własne.

W sektorze administracji publicznej uwidoczniła się wyraźną niechęć do zgłaszania korupcji. Prawie wszyscy badani odpowiadali, że nie zgłaszali korupcji do odpowiednich organów ścigania. Jest to o tyle zastanawiające, że odpowiadając na wcześniejszym pytanie 10% ankietowanych zetknęła się z korupcją w miejscu pracy. Oczywiście może to wynikać z różnego pojmowania zwrotu „spotkać się z korupcją”. Z jednej strony niektórzy mogli również uznać, że zetknięcie nie musi być konieczne bezpośrednim przyjęciem czy wręczeniem korzyści majątkowej lub osobistej ale również może oznaczać sytuację, że w miejscu pracy nie ankietowani tylko inne osoby były bezpośrednio zaangażowane w proceder korupcyjny a ankietowani po prostu o tym słyszeli.

Kiedy ostatni raz przeprowadzono analizę ryzyka korupcji na Pana/Pani stanowisku?

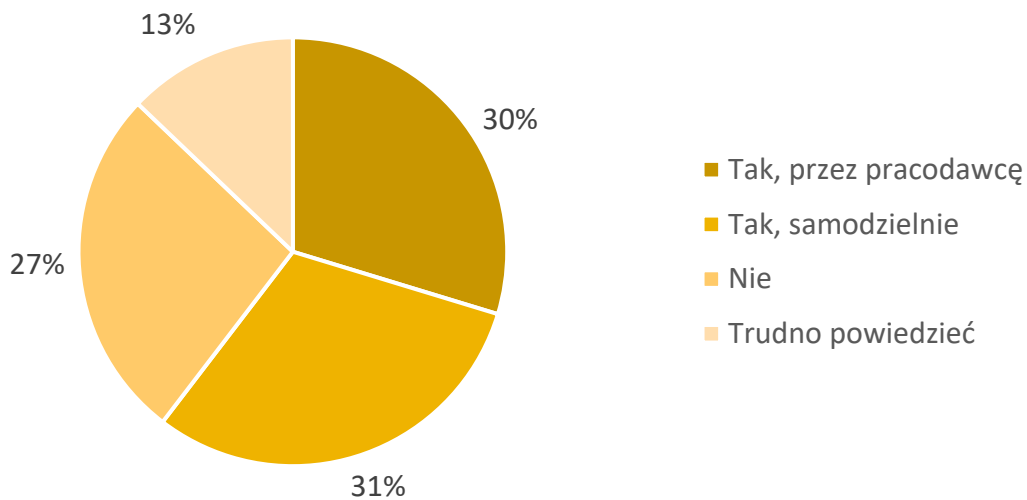


Wykres 4: Systematyczność przeprowadzania analiz ryzyka korupcji na określonym stanowisku wśród pracowników administracji publicznej.

Źródło: Opracowanie własne.

Przeprowadzone badania pokazały, że prawie 40% respondentów nigdy nie miało przeprowadzonej analizy ryzyka na swoim stanowisku pracy. Ponad połowa badanych wskazała, że nie wie kiedy taka analiza była prowadzona ostatni raz. Tylko nieliczne instytucje prowadziły badania w tym zakresie w ostatnich latach. Wyniki ankiet jednoznacznie pokazały, że administracja publiczna nie analizowała systematycznie ryzyka zagrożeń korupcyjnych wśród pracowników, co potwierdziło opinię, że korupcja w sektorze publicznym jest znaczna a kierownictwo jednostek sektora publicznego nie dokładało należytych starań aby zidentyfikować stanowiska, miejsca jej występowania. Bez świadomości, wiedzy, gdzie są obszary najbardziej zagrożone korupcją trudno podejmować skuteczne działania jej zapobiegające.

Czy został Pan/Pani zapoznany z zasadami odpowiedzialności karnej za korupcję?

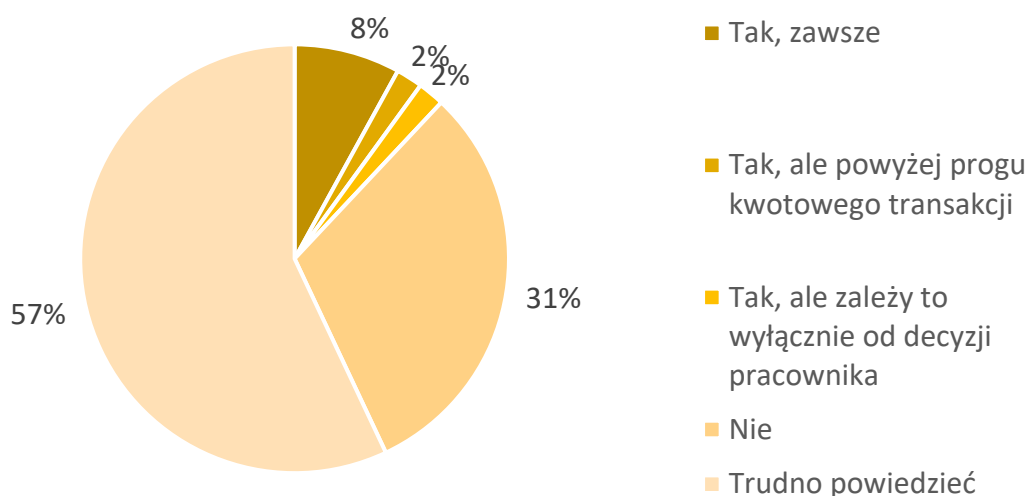


Wykres 5: Zapoznanie z zasadami odpowiedzialności karnej za korupcję wśród pracowników administracji publicznej.

Źródło: Opracowanie własne.

Analiza wyników przeprowadzonych badań pokazała, że prawie jedna trzecia ankietowanych pracowników administracji publicznej samodzielnie zapoznała się z zasadami odpowiedzialności karnej za korupcję. Na podobnym poziomie pracownicy zostali zapoznani przez pracodawcę. Niepokojące są natomiast dane wskazujące na fakt, że prawie jedna trzecia badanych ani sama nie zapoznała się z zasadami odpowiedzialności karnej za korupcję, ani też nie zrobił tego ich pracodawca. Brak wiedzy o zagrożeniu karą za korupcję nie rokuje dobrze na możliwości skutecznego przeciwdziałania korupcji w administracji publicznej.

Czy w organizacji prowadzona jest ocena kontrahentów pod względem ryzyka korupcji?

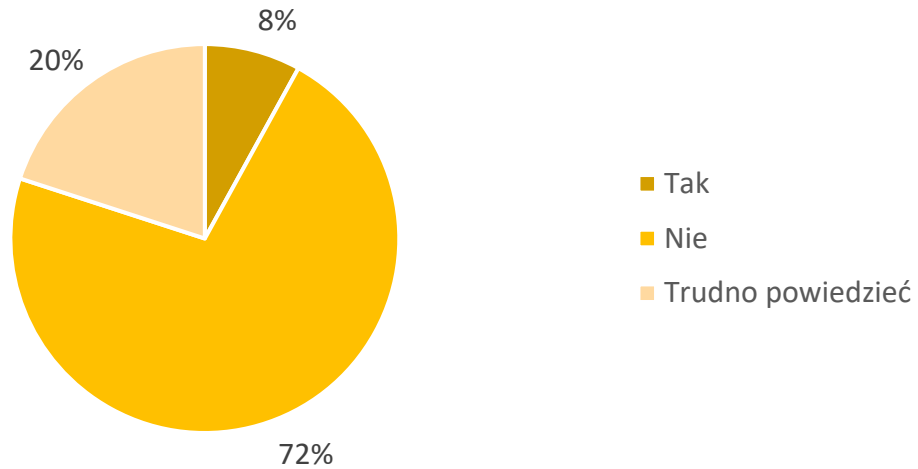


Wykres 6: Prowadzenie w organizacji oceny kontrahentów pod względem ryzyka korupcji w opinii pracowników administracji publicznej.

Źródło: Opracowanie własne.

Przeprowadzone badania pokazały również kolejne niepokojące zjawisko w administracji publicznej tj. tylko nieznaczną ocenę kontrahentów pod względem ryzyka korupcji. Zaledwie nieco ponad 10% ankietowanych pracowników stwierdziło, że prowadzona była u nich omawiana ocena. Brak badania kontrahentów jednostek sfery publicznej w tym zakresie przyczynia się również do zwiększonego ryzyka podpisywania umów z podmiotami, które wcześniej miały problemy z korupcją a przez to powoduje również zagrożenia korupcją w kontaktach z sektorem publicznym oraz niepotrzebne ryzyko reputacyjne z tym związane.

Czy w organizacji prowadzone są okresowe spotkania z pracownikami, na których poruszane są bieżące tematy związane z sytuacją antykorupcyjną organizacji?

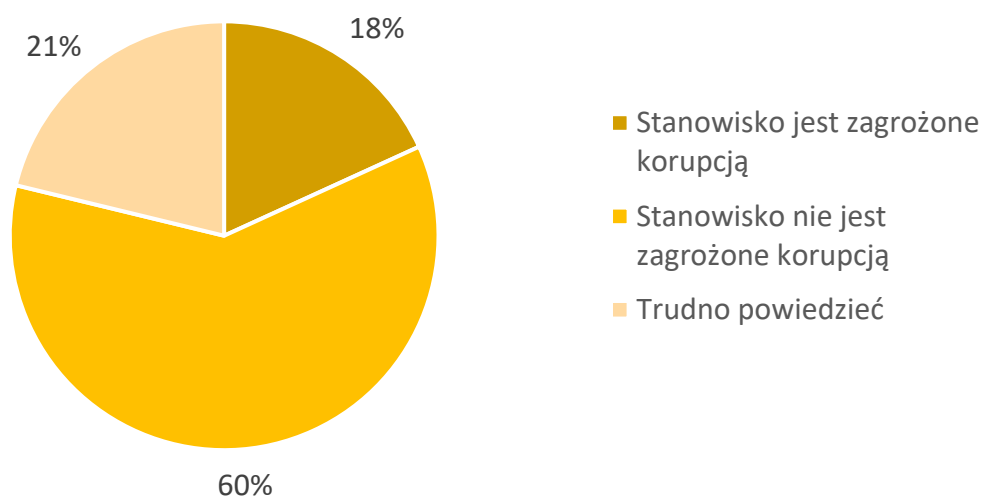


Wykres 7: Prowadzenie okresowych spotkań, na których poruszane są bieżące tematy związane z sytuacją antykorupcyjną organizacji wśród pracowników administracji publicznej.

Źródło: Opracowanie własne.

Ankietowani pracownicy administracji publicznej jednoznacznie odpowiedzieli również na pytanie w zakresie okresowych spotkań, na których poruszane były tematy związane z sytuacją antykorupcyjną w ich organizacjach. Brak takich spotkań potwierdziło trzech na czerech badanych, co jednoznacznie wskazało na brak podejmowania inicjatywy w tym zakresie przez przełożonych, kierowników jednostek administracji publicznej. Brak świadomości, informacji jakie czynności w zakresie przeciwdziałania korupcji podejmowane były w miejscach pracy również przyczynia się do tego, że ryzyko korupcji w sferze publicznej może być większe. Brak przepływu informacji od pracowników do przełożonych w zakresie zauważonych symptomów korupcji jak i brak informacji zwrotnej o podejmowanych działaniach antykorupcyjnych w sektorze publicznym jednoznacznie wskazuje na potrzebę prowadzenia działań informacyjnych w tym zakresie.

Jak ocenia Pan/Pani zagrożenie korupcyjną na Pana/Pani stanowisku pracy?

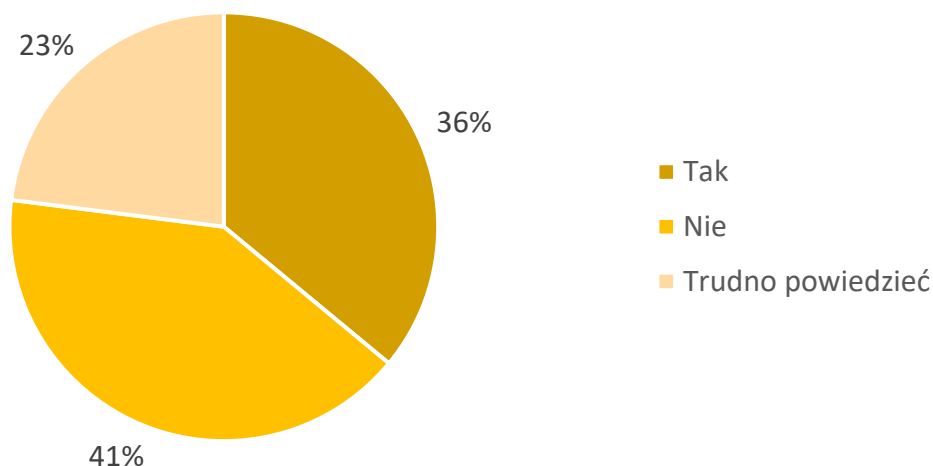


Wykres 8: Ocena zagrożenia korupcją na stanowisku pracy w opinii pracowników administracji publicznej.

Źródło: Opracowanie własne.

Większość badanych pracowników sfery publicznej uznało swoje stanowisko pracy jako niezagrażone korupcją. Natomiast prawie 20% było zdania, że jednak zagrożenie korupcją na ich stanowisku rzeczywiście występuje. Ponad 20% pracowników nie miało swojego zdania w tym zakresie, co mogło być spowodowane małą świadomością rzeczywistych zagrożeń w miejscu pracy, spowodowaną również tym, co pokazały odpowiedzi na wcześniejsze pytania tj. braku właściwej antykorupcyjnej polityki informacyjnej w sektorze publicznym. Badania jednoznacznie wskazały na potrzebę budowania świadomości antykorupcyjnej u pracowników.

Czy został Pan/Pani zapoznany z obowiązującą w organizacji polityką antykorupcyjną?

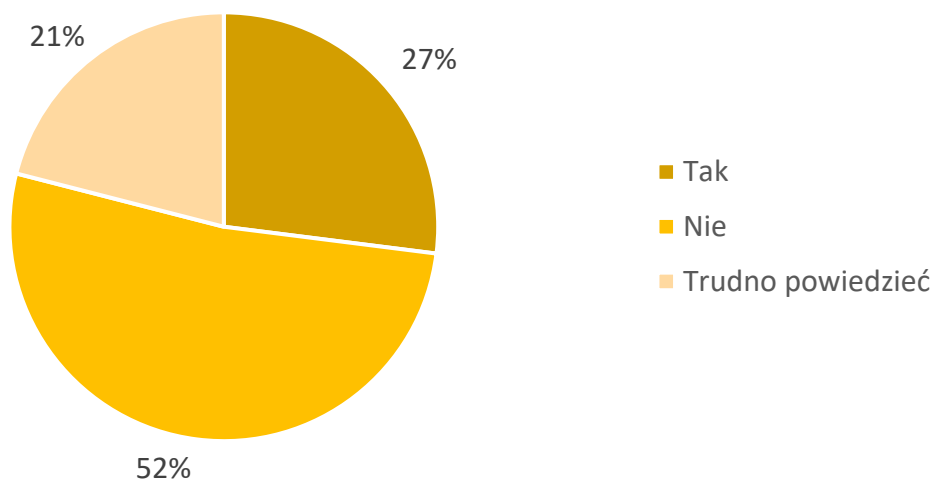


Wykres 9: Zapoznanie z obowiązującą w organizacji polityką antykorupcyjną wśród pracowników administracji publicznej.

Źródło: Opracowanie własne.

Analiza uzyskanych odpowiedzi na pytanie o zapoznanie z obowiązującymi w jednostkach administracji publicznej politykami antykorupcyjnymi wskazuje, że ponad jedna trzecia podmiotów posiadała polityki antykorupcyjne, gdyż ich ankietowani pracownicy zadeklarowali, że zostali z nimi zapoznani. W podobnym proporcjach uzyskano przeciwne odpowiedzi, co może wynikać z braku takiego dokumentu. Prawie co czwarty ankietowany pracownik sfery publicznej nie umiał jednoznacznie udzielić odpowiedzi na to pytanie, co może świadczyć o tym, że elementy polityk antykorupcyjnych były składowymi innych regulacji np. kodeksu etycznego. Badania jednoznacznie wskazały na konieczność opracowania i implementacji takich dokumentów w całej sferze publicznej, gdyż jest to podstawowy dokument pokazujący nastawienie organizacji do przeciwdziałania i zwalczania korupcji.

Czy został Pan/Pani zapoznany z obowiązującą w organizacji polityką prezentową?

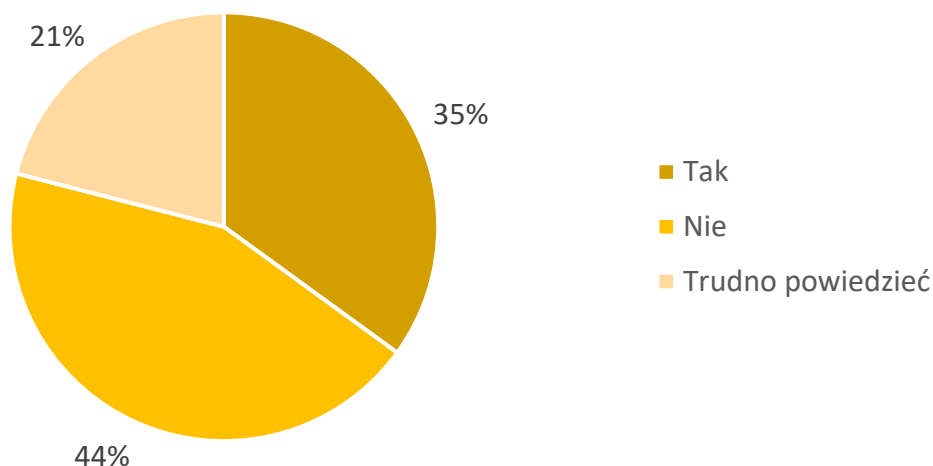


Wykres 10: Zapoznanie z obowiązującą w organizacji polityką prezentową wśród pracowników administracji publicznej.

Źródło: Opracowanie własne.

Większość uzyskanych odpowiedzi wskazała na fakt, że znajomość polityki prezentowej wśród pracowników administracji publicznej nie jest najlepsza. Ponad połowa badanych stwierdziła, że nie zapoznano ich z takim dokumentem, co może wskazywać na brak takich powszechnych regulacji w sferze publicznej. Odnotować jednak należy również pozytywny aspekt wyników badań - co czwarty badany pracownik sfery publicznej stwierdził, że został zapoznany z polityką prezentową w swoich jednostkach. Dobrym rozwiązaniem jest więc wprowadzenie w całej administracji publicznej jednej wspólnej polityki prezentowej, gdyż zróżnicowanie podmiotów i rodzajów przyjmowanych prezentów w różnych jednostkach administracji publicznej nie powinno mieć miejsca a jednolite zasady w tym zakresie powinny dotyczyć każdego pracownika sfery publicznej.

Czy został Pan/Pani zapoznany z obowiązującą w organizacji polityką zapobiegania konfliktowi interesów?

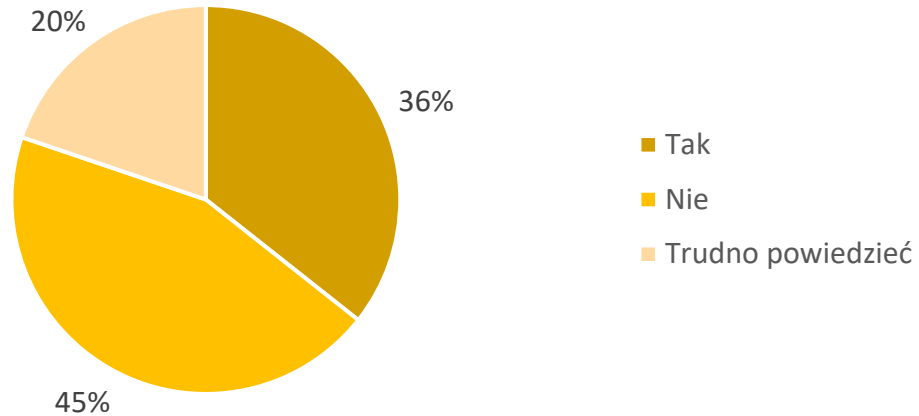


Wykres 11: Zapoznanie z obowiązującą w organizacji polityką zapobiegania konfliktowi interesów wśród pracowników administracji publicznej.

Źródło: Opracowanie własne.

Prawie połowa ankietowanych pracowników administracji publicznej stwierdziła, że nie została zapoznana z obowiązującymi w ich pracy zasadami zapobiegania konfliktowi interesów, co może wskazywać na ich brak. Nieco ponad jedna trzecia badanych potwierdziła jednak zapoznanie z polityką zapobiegania temu zjawisku, co jest pozytywnym kierunkiem. Niestety, co piąty ankietowany nie był w stanie jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie co może wynikać z braku świadomości co do istoty zagadnienia. Badania ankietowe w tym zakresie są zbieżne z wynikami odnośnie zapoznania z polityką antykorupcyjną i pokazały konieczność wdrożenia skutecznych rozwiązań w tym zakresie.

Czy został Pan/Pani zapoznany z obowiązującą w organizacji procedurą w przypadku zaistnienia zdarzenia korupcyjnego?

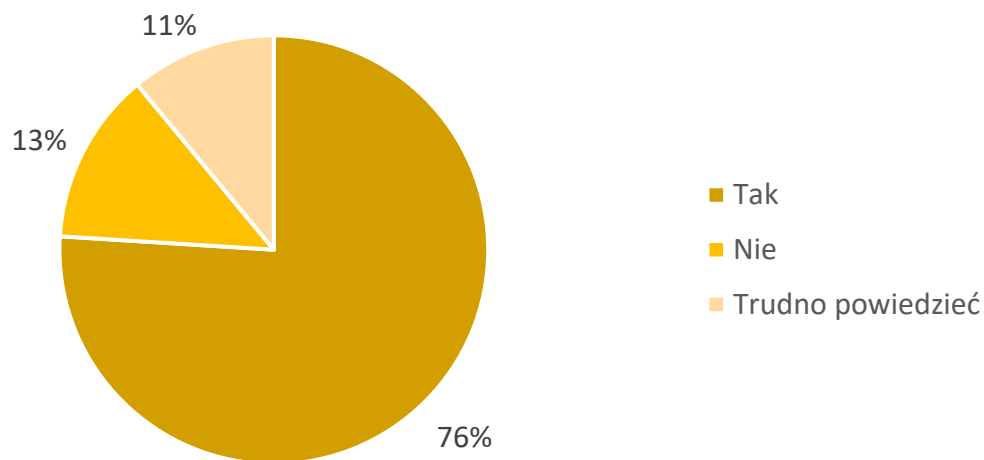


Wykres 12: Zapoznanie z obowiązującą w organizacji procedurą w przypadku zaistnienia zdarzenia korupcyjnego wśród pracowników administracji publicznej.

Źródło: Opracowanie własne.

Ankietowani pracownicy administracji publicznej, niemal identycznie jak do kwestii zapoznania z polityką zapobiegania konfliktowi interesów, odnieśli się również do pytania dotyczącego zapoznania ich z obowiązującymi procedurami w przypadku zaistnienia zdarzenia korupcyjnego. Tu również prawie połowa badanych udzieliła negatywnej odpowiedzi przy nieco ponad jednej trzeciej udzielonych pozytywnych odpowiedzi. Podobna była też skala osób które nie potrafiły odpowiedzieć na to pytanie. Prowadzi to do wniosku, że brak właściwego przygotowania sfery publicznej w zakresie znajomości praktycznych zasad postępowania w przypadku wystąpienia korupcji nie sprzyja budowaniu systemowych rozwiązań antykorupcyjnych w administracji publicznej.

Czy został Pan/Pani zapoznany z obowiązującymi w organizacji zasadami etyki?

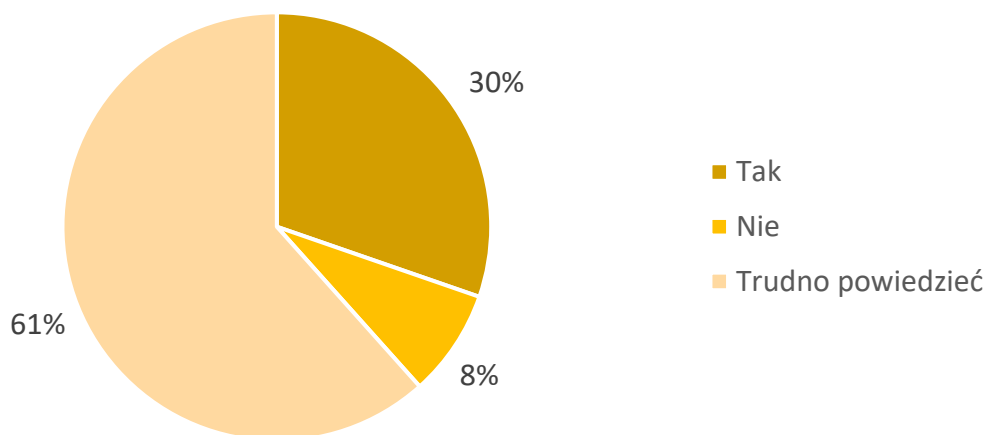


Wykres 13: Zapoznanie z obowiązującymi w organizacji zasadami etyki wśród pracowników administracji publicznej.

Źródło: Opracowanie własne.

Badani pracownicy administracji publicznej zdecydowanie lepiej odnieśli się do kwestii zapoznania ich z obowiązującymi w miejscu pracy zasadami etycznymi. Ponad trzy czwarte osób udzieliło pozytywnej odpowiedzi, przy nieco ponad 10% odpowiedzi negatywnych. Przeprowadzone badania pokazały, że kodeksy etyczne lub też inne dokumenty opisujące zasady etyczne, są dość dobrze funkcjonującym elementem rozwiązań antykorupcyjnych. Pod rozwagę należy poddać, aby w Polsce opracowano jeden kodeks etycznych administracji publicznej podobnie jak to ma miejsce w służbie cywilnej. Pozwoli to na ujednoczenie regulacji w tym zakresie w Polsce i zapewni większą ich stosowalność niezależnie od aktualnego miejsca pracy.

Czy obecne procedury zgłaszania korupcji w organizacjach są wystarczające?



Wykres 14: Ocena obecnych procedur zgłaszania korupcji w organizacjach w opinii pracowników administracji publicznej.

Źródło: Opracowanie własne.

Zdecydowana większość ankietowanych nie potrafiła odpowiedzieć na pytanie czy procedury zgłaszania korupcji są wystarczające w ich miejscu pracy. Zaledwie, prawie jedna trzecia badanych pracowników administracji publicznej uznała, że te procedury są wystarczające, przy niecałych 10% osób odmiennego zdania. Może to wynikać z faktu, że 98% ankietowanych pracowników administracji publicznej nigdy nie dokonywała takiego zgłoszenia do organów ścigania przy 45% osób, które nie zostały zapoznane z takimi procedurami. Odrębną kwestią jest też zakres proponowanych zmian.

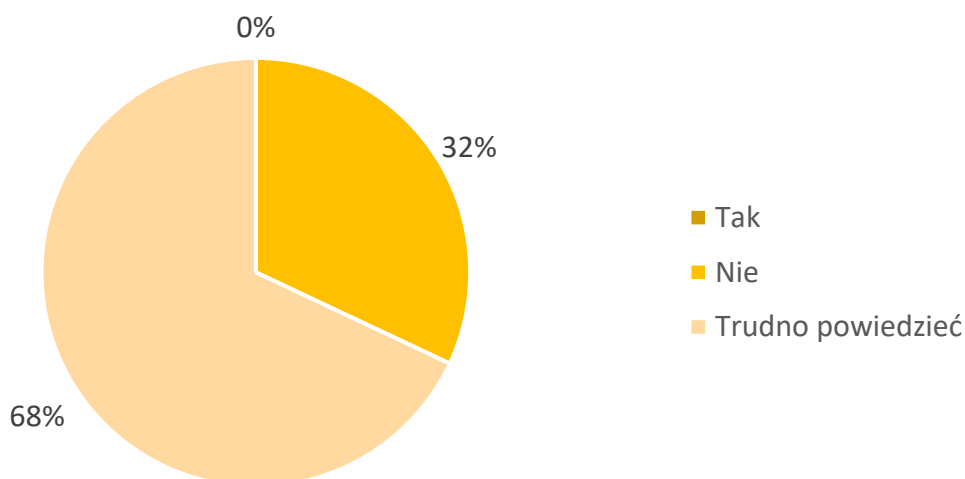
Badani odpowiadając na pytanie jakie zmiany wprowadziłyby w istniejących procedurach zgłaszania korupcji w swoich organizacjach najczęściej wymieniali następujące kwestie:

- informowanie i szkolenia na temat istniejących procedur tak aby do pracowników przemawiać językiem korzyści,
- stworzenie możliwości dokonywania zgłoszeń anonimowych, w tym anonimowych skrzynek na pisemne zgłoszenia otwieranych komisyjnie,

- wprowadzenie rotacyjnych członków komisji rozpatrujących zgłoszenia, wybieranych losowo wśród pracowników co roku,
- utworzenie możliwości zgłoszeń mailowych,
- regularne spotkania pracowników z pracodawcami, lepszy przepływ informacji,
- wprowadzenie monitoringu w miejscu pracy.

Duży odsetek ankietowanych stwierdził, że takie procedury muszą zostać dopiero stworzone. W podobnej skali ankietowani nie widzieli potrzeby dokonywania żadnych zmian. Część ankietowanych uznała, że to nie są ich kompetencje a bardzo ważne jest stworzenie apolitycznych służb państwowych.

Czy osoby zgłaszające korupcję w organizacji są obecnie nagradzane?



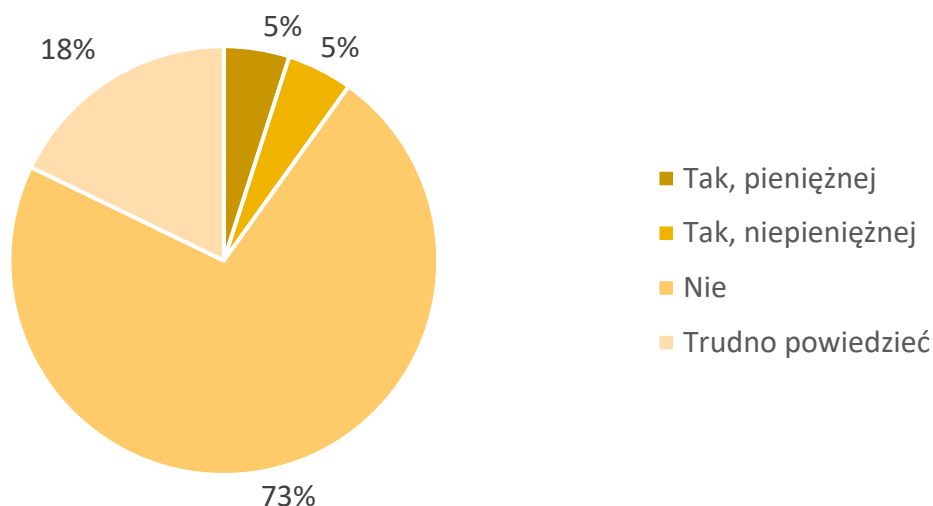
Wykres 15: Nagradzanie osób zgłaszających obecnie korupcję w organizacji w opinii pracowników administracji publicznej.

Źródło: Opracowanie własne.

Żadna z ankietowanych osób nie wskazała, że w ich miejscu pracy osoby zgłaszające korupcję są w jakikolwiek sposób nagradzane. Prawie 70% nie była w stanie jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie, co może oznaczać albo brak efektywnego przepływu informacji w organizacji, albo też brak systemu nagród w tym zakresie. Jedna trzecia pracowników udzieliła

jednoznacznej odpowiedzi wskazując na brak takich nagród. Wyniki ankiety w tym zakresie dość czytelnie wskazują na brak wystarczającego uregulowania tej kwestii, co również ma wpływ na małą ilość zgłaszanych przypadków korupcji wśród pracowników.

Czy w przypadku zgłoszenia korupcji oczekiwaliby Pan/Pani nagrody?



Wykres 16: Oczekiwanie przyznawania nagród w przypadku zgłoszenia korupcji w opinii pracowników administracji publicznej.

Źródło: Opracowanie własne.

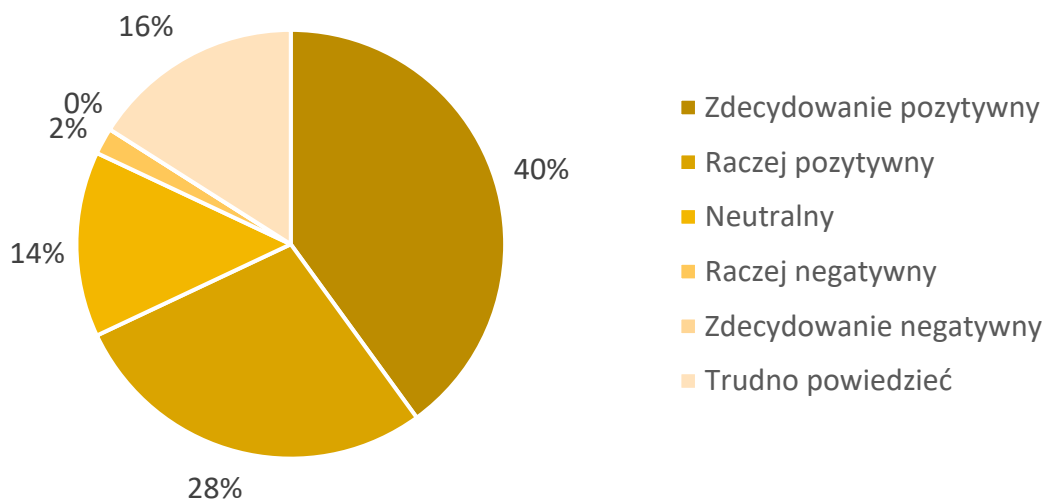
Wyniki badań jednoznacznie pokazały, że pracownicy administracji publicznej, zgłaszający przypadki korupcji w miejscu pracy, nie kierują się oczekiwaniem jakiegokolwiek nagrody. Takiego zdania było ponad 70% ankietowanych pracowników sfery publicznej. Zaledwie 10% badanych oczekiwało jakiegokolwiek nagrody czy to pieniężnej, czy też niepieniężnej. Niecałe 20% nie miało wyrobionego poglądu w tej kwestii. Badania pokazały dość zaskakujące wnioski, że to nie system nagród motywuje pracowników sfery publicznej do zgłaszania przypadków korupcji w miejscu pracy.

W kolejnym otwartym pytaniu ankietowani zostali poproszeni o wskazanie swoich pomysłów na zachęcenie innych pracowników do zgłaszania przypadków korupcji. Najczęściej wskazywano na następujące motywatory:

- dbanie o pozytywny wizerunek urzędu, promowanie zasad etyki zawodowej i uczciwości oraz przyzwoitości,
- możliwość dokonywania zgłoszeń anonimowych,
- pochwały, nagrody w postaci dodatkowych dni wolnych,
- budowanie świadomości, kształtowanie postaw społecznych, edukacja i informacja o szkodliwości korupcji ale też o odpowiedzialności karnej jako konsekwencji braku zgłoszenia,
- dobre relacje z przełożonym zachęcające do zgłoszeń.

Należy jednak zauważyć, że część badanych stwierdziła, że nie powinno się w żaden sposób motywować pracowników do zgłoszeń, gdyż to powinno wynikać z zasad moralnych i praworządności. Część ankietowanych wskazała na zagrożenie, że nagrody pieniężne mogą powodować dużą liczbę pomówień.

Jaki przykład etycznego postępowania dają Pana/Pani przełożeni?

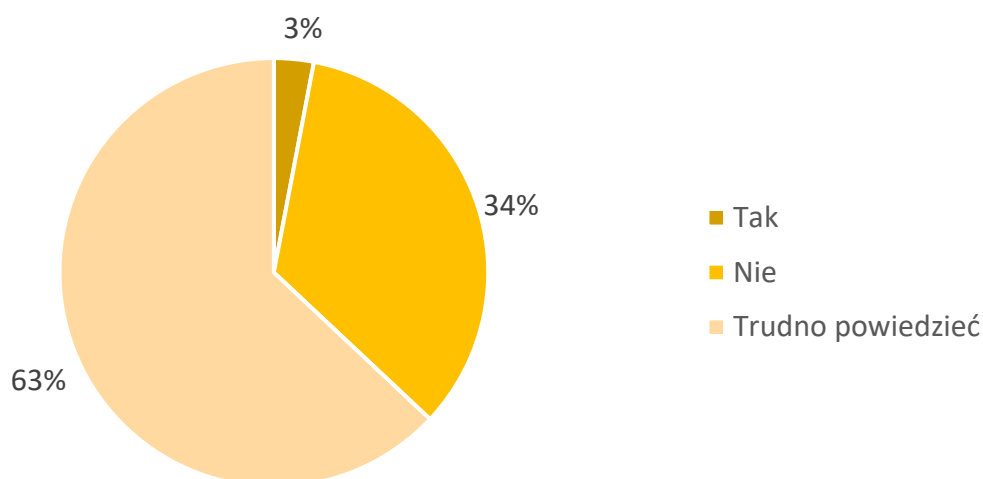


Wykres 17: Przykład etycznego postępowania dawany przez przełożonych w opinii pracowników administracji publicznej.

Źródło: Opracowanie własne.

Przeprowadzone badania pokazały, że przełożeni dają pracownikom administracji publicznej dobry przykład etycznego postępowania. Pozytywne wzorce w tym zakresie odnotowało prawie 70% ankietowanych. Negatywne opinie miało zaledwie 2% pracowników. Zauważyć natomiast należy dość dużą grupę osób, która nie miała swojego jednoznacznego stanowiska w tej sprawie, co może wynikać albo z krótkiego stażu pracy, albo też z niechęci do dokonywania ocen swoich przełożonych. Badania pokazały duży potencjał dobrych, wzajemnych relacji przełożony-podwładny w administracji publicznej.

Czy w organizacji wdrożono ISO 37001 System Zarządzania Działaniami Antykorupcyjnymi?

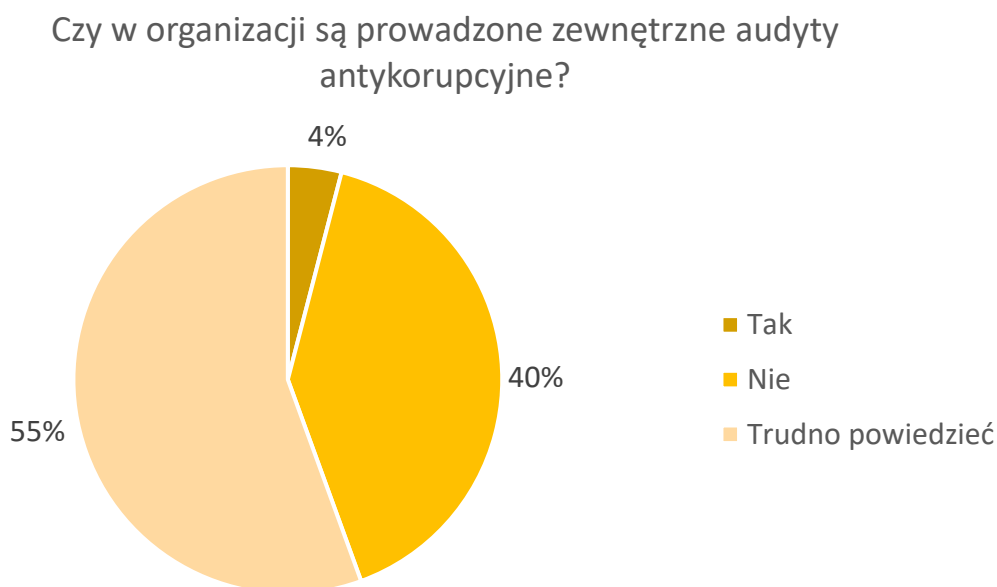


Wykres 18: Wdrożenie ISO 37001 Systemu Zarządzania Działaniami Antykorupcyjnymi w organizacji w opinii pracowników administracji publicznej.

Źródło: Opracowanie własne.

Przeprowadzone badania wśród pracowników administracji publicznej pokazały, że zdecydowana większość, bo ponad 60% pracowników nie wiedziała czy w ich organizacjach wdrożono normę ISO 37001 System Zarządzania Działaniami Antykorupcyjnymi. Świadczy to o braku właściwego przepływu informacji w zakresie wdrażania różnego rodzaju inicjatyw, rozwiązań antykorupcyjnych. Ponad jedna trzecia pracowników odpowiedziała negatywnie na zadane pytanie a zaledwie 3% potwierdziło wdrożenie omawianej normy antykorupcyjnej. Tak mały odsetek instytucji, w których wdrożono międzynarodowe standardy zapobiegania

korupcji nie najlepiej świadczy o polskiej administracji publicznej. Brak systemowych rozwiązań w tym zakresie powoduje, że administracja publiczna cały czas uważana jest za jeden z najbardziej zagrożonych korupcją obszarów w Polsce.

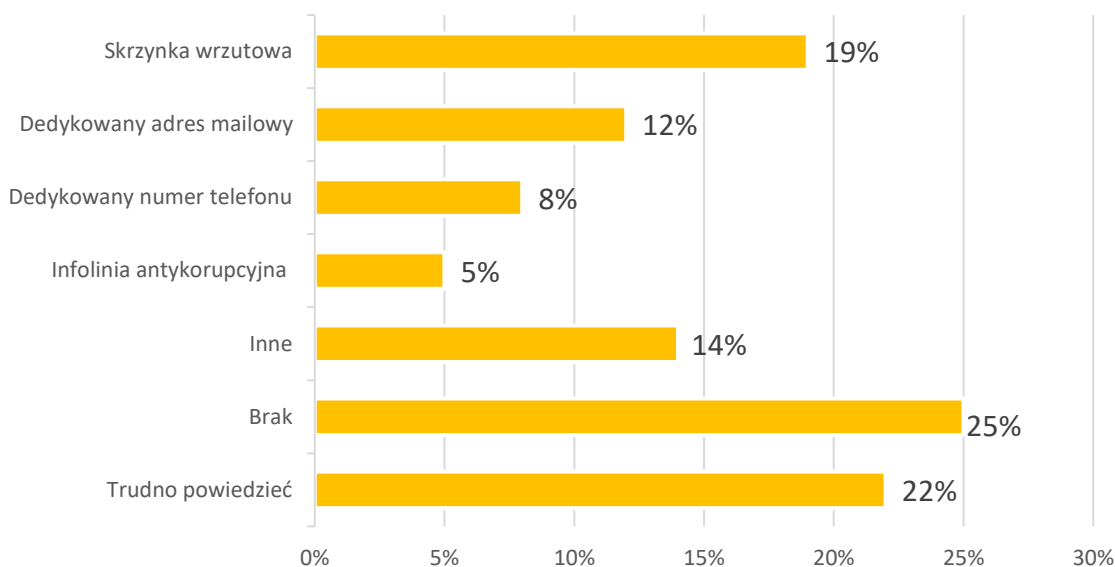


Wykres 19: Prowadzenie zewnętrznych audytów antykorupcyjnych w organizacji w opinii pracowników administracji publicznej.

Źródło: Opracowanie własne.

Podobnie, jak w przypadku odpowiedzi na pytanie dotyczące wdrożenia normy ISO 37001, kształtowały się odpowiedzi na pytanie czy w administracji publicznej prowadzone były zewnętrzne audyty antykorupcyjne. Tu również ponad połowa ankietowanych nie była w stanie jednoznacznie odpowiedzieć na zadane pytanie, gdyż nie miała wystarczającej wiedzy w tym zakresie, co również w tym przypadku wskazuje na słabą antykorupcyjną politykę informacyjną w polskiej administracji. Osiągnięty wynik 4% ankietowanych, którzy potwierdzili przeprowadzenie zewnętrznych audytów antykorupcyjnych po raz kolejny świadczy o tym, że generalnie administracja publiczna nie podejmowała nawet próby oceny występujących zagrożeń korupcyjnych i oceny skuteczności wprowadzanych antykorupcyjnych rozwiązań.

Jakie kanały zgłaszania korupcji występują w organizacji?



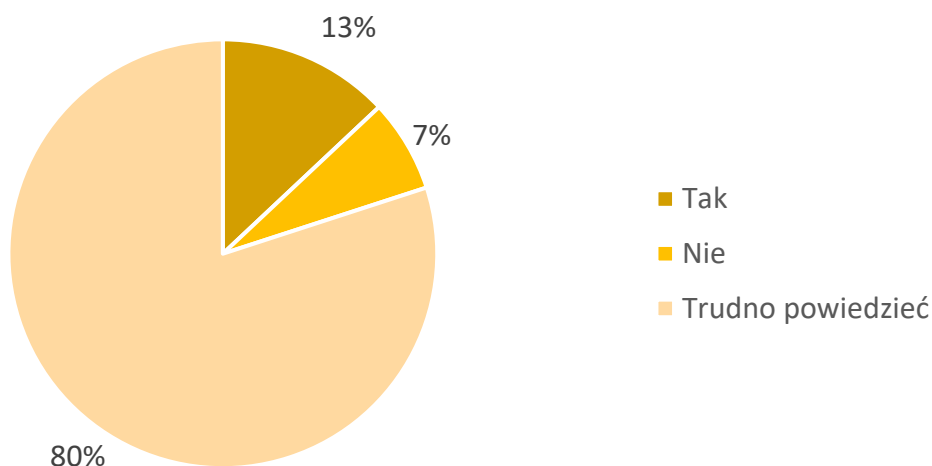
Wykres 20: Kanały zgłaszania korupcji występujące w organizacji w opinii pracowników administracji publicznej.

Źródło: Opracowanie własne.

Przeprowadzone badania pokazały, że według ocen pracowników, w co czwartej jednostce w administracji publicznej w Polsce brak jest właściwych kanałów zgłaszania korupcji. Co piąta osoba nie była w stanie określić czy takie kanały zgłoszeniowe są czy też ich nie ma. W co piątej organizacji funkcjonowała skrzynka wrzutowa a w niej więcej co dziesiątej dedykowany adres mailowy i dedykowany numer telefoniczny do zgłoszeń korupcji. W zaledwie co dwudziestej jednostce wskazano na funkcjonowanie infolinii antykorupcyjnej. Badania pokazały na dość ograniczone możliwości zgłaszania korupcji a ich mała różnorodność nie zawsze pozwalała pracownikom na bezpieczne ich przekazanie.

W kolejnym pytaniu otwartym pracownicy wskazali również na inne możliwości, z których skorzystaliby przy zgłaszaniu korupcji. Najczęściej wskazywano na zgłoszenie bezpośredniemu przełożonemu lub dedykowanej do przyjmowania zgłoszeń zaufanej osobie ale też ogólny adres mailowy, zgłoszenia osobiste, zgłoszenia organom ścigania. Bardzo często podkreślano konieczność zapewnienia anonimowości zgłaszającego.

Czy osoba zgłaszająca korupcję jest chroniona przed działaniami odwetowymi w miejscu pracy?

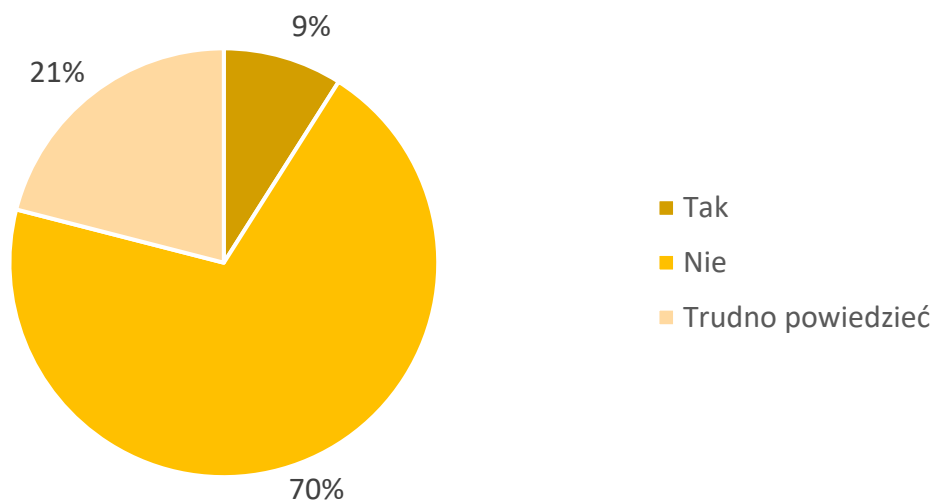


Wykres 21: Ochrona osób zgłaszających korupcję przed działaniami odwetowymi w miejscu pracy w opinii pracowników administracji publicznej.

Źródło: Opracowanie własne.

Przeprowadzone badania pokazały, że wśród pracowników administracji publicznej brak jest wiedzy na temat ochrony osób zgłaszających korupcję przed działaniami odwetowymi w miejscu pracy. Świadczy to o tym, że pracodawcy nie przygotowali żadnej kompleksowej informacji w tym zakresie skierowanej do swoich pracowników. Brak świadomości pracowników co do swoich praw w dużej mierze przyczynia się do tego, że pracownicy nie są skłonni zgłaszać przypadków korupcji, gdyż obawiają się poniesienia negatywnych konsekwencji swojego zgłoszenia.

Czy zna Pan/Pani dane kontaktowe do doradcy etycznego w organizacji?

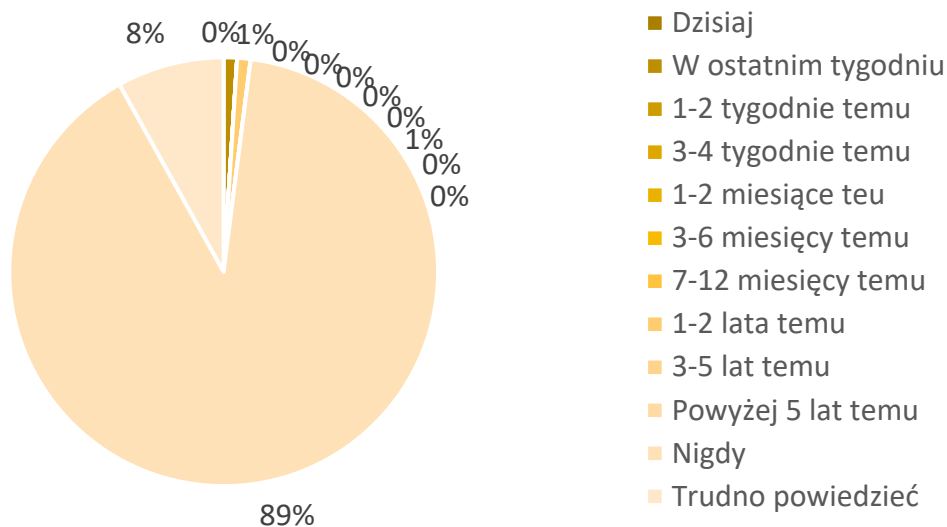


Wykres 22: Znajomość danych kontaktowych do doradcy etycznego wśród pracowników administracji publicznej.

Źródło: Opracowanie własne.

Ankietowani jednoznacznie stwierdzili, że nie znają danych kontaktowych do doradcy etycznego w swoim miejscu pracy. Zaledwie niecałe 10% badanych potwierdziła znajomość tych danych. Po raz kolejny badanie pokazało brak nie tylko kampanii informacyjnej w tym zakresie ale również brak właściwych przekazów informacyjnych ze strony przełożonych. Źle to również świadczy o samych doradcach etycznych, gdyż to oni także są odpowiedzialni za dotarcie z właściwym przekazem do pracowników w swojej organizacji. Brak aktywności doradców nie pozwalał pracownikom na możliwość konsultacji i profesjonalnego wsparcie w zakresie rozwiązywania trudnych problemów etycznego działania administracji publicznej w Polsce.

Kiedy ostatni raz kontaktował się Pan/Pani z doradcą etycznym?

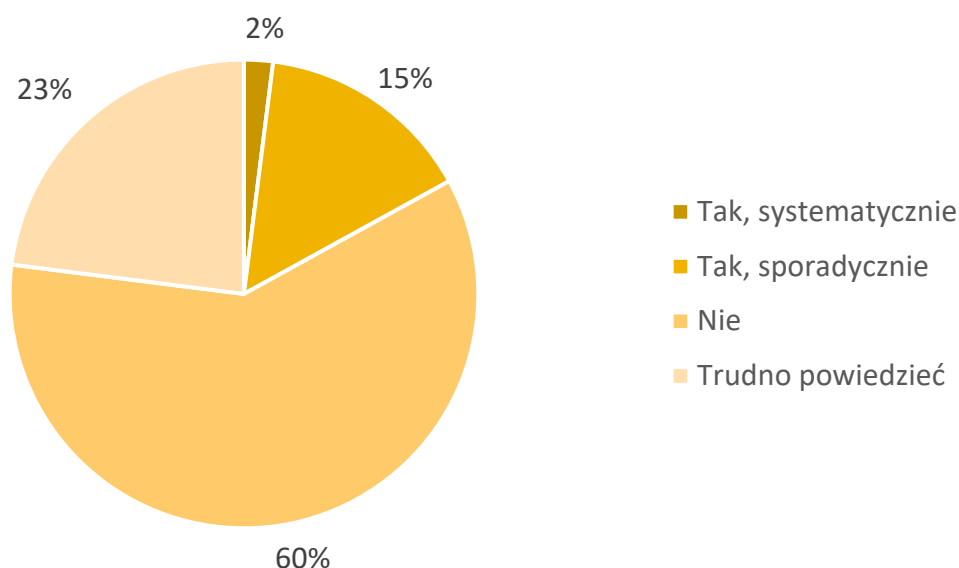


Wykres 23: Kontaktowanie się z doradcą etycznym wśród pracowników administracji publicznej.

Źródło: Opracowanie własne.

Analizując wyniki badań w zakresie kontaktów pracowników z doradcami etycznymi w administracji publicznej należy stwierdzić, że prawie 90% ankietowanych nigdy nie miało kontaktu ze swoim doradcą etycznym w miejscu pracy. Z jednej strony świadczy to o tym, że pracownicy z własnej inicjatywy nie szukali takich kontaktów ale z drugiej strony wskazuje na pasywność doradców etycznych w jednostkach administracji publicznej i niewłaściwe wykonywanie swoich zadań. Profesjonalny doradca etyczny powinien być nie tylko aktywny ale również łatwo dostępny dla pracowników, tak aby wsparcie merytoryczne w rozwiązywaniu problemów etycznych świadczone było na bieżąco. Nie najlepiej to również może świadczyć o kierownikach jednostek publicznych, którzy powinni właściwie nadzorować i rozliczać efektywność pracy doradców w zakresie prowadzonego wsparcia dla wszystkich pracowników.

Czy szkolenia antykorupcyjne są prowadzone w organizacji?

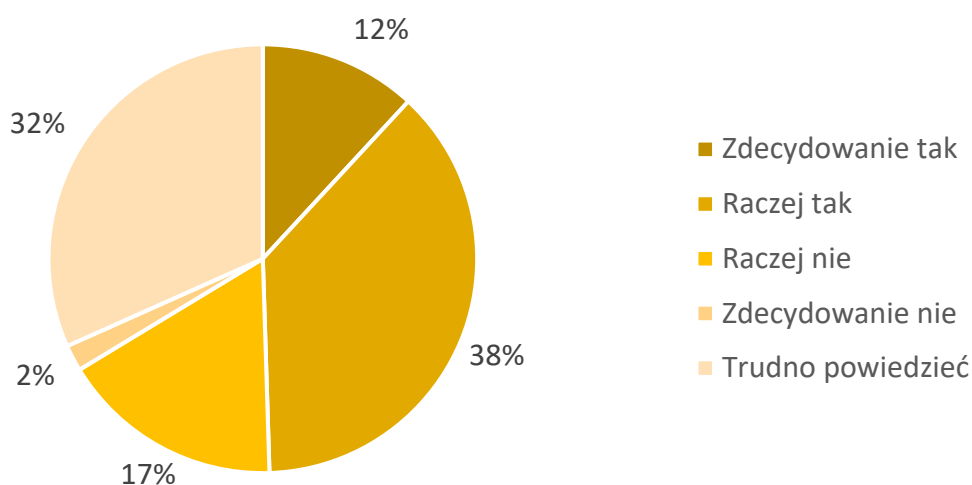


Wykres 24: Prowadzenie szkoleń antykorupcyjnych w organizacji w opinii pracowników administracji publicznej.

Źródło: Opracowanie własne.

Przeprowadzone badania pokazały nie najlepszą sytuację w administracji publicznej jeśli chodzi o szkolenia antykorupcyjne. Zdecydowana większość ankietowanych stwierdziła, że takich szkoleń nie ma. Prowadzenie szkoleń czy to systematycznych czy też sporadycznych potwierdziło zaledwie 17% badanych. Kolejne ponad 20% ankietowanych było niechętnych do udzielenia odpowiedzi na to pytanie, gdyż odpowiedź wydaje się dość prosta - są lub też nie są prowadzone takie szkolenia. Po raz kolejny badanie potwierdziło brak prowadzonej właściwie polityki informacyjnej, gdyż informacje o możliwości szkoleń antykorupcyjnych powinny docierać do każdego pracownika. Odpowiedzialność za ten stan rzeczy ponoszą również pionierzy kadrowo szkoleniowe jednostek administracji publicznej, gdyż to one są odpowiedzialne za całokształt spraw szkoleniowych a kadry za weryfikację czy wszyscy pracownicy przeszli dedykowane szkolenia antykorupcyjne. Dodatkowo kadra kierownicza jednostek administracji publicznej w ramach prowadzonego nadzoru powinna domagać się bieżących informacji o postępach szkoleniowych i efektywności szkoleń antykorupcyjnych w swoich jednostkach.

Czy szkolenia antykorupcyjne powinny być Pana/Pani zdaniem prowadzone częściej?

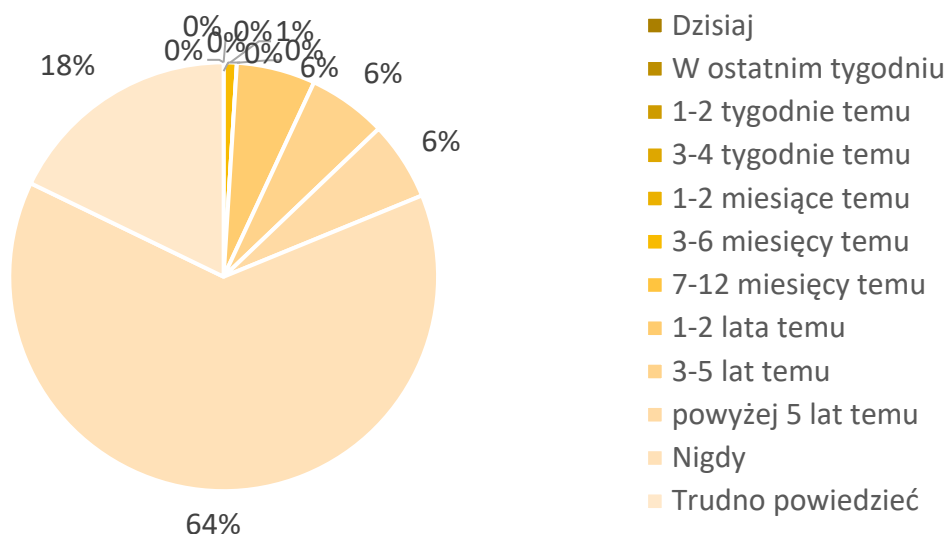


Wykres 25: Zwiększenie częstotliwości szkoleń antykorupcyjnych w opinii pracowników administracji publicznej.

Źródło: Opracowanie własne.

Połowa ankietowanych stwierdziła, że szkolenia antykorupcyjne powinny być prowadzone częściej. Co trzeci ankietowany nie był w stanie jednoznacznie odpowiedzieć na to pytanie, co może wynikać z faktu, że nigdy w takich szkoleniach nie uczestniczył, a więc trudno mu ocenić efektywność i potrzebę ich prowadzenia. Powyższa sytuacja nie sprzyja budowaniu świadomości antykorupcyjnej wśród pracowników. Oczywiście wpływ na udzielane odpowiedzi mógł mieć fakt niewystarczających kompetencji szkoleniowych osób, trenerów szkolących. Jeśli zajęcia prowadzone były w sposób mało atrakcyjny i nie zaciekały pracowników do własnych przemyśleń w tym zakresie to oczywiście pracownicy mieli prawo stwierdzić, że takich szkoleń nie chcą. Dlatego bardzo istotną kwestią jest wybór trenerów którzy mają nie tylko wiedzę z zakresie przeciwdziałania korupcji ale również umieją ją przekazać w sposób przystępny dla odbiorców.

Kiedy ostatni raz uczestniczył Pan/Pani w szkoleniu antykorupcyjnym?



Wykres 26: Udział w szkoleniu antykorupcyjnym wśród pracowników administracji publicznej.

Źródło: Opracowanie własne.

Zdecydowana większość ankietowanych pracowników administracji publicznej nigdy nie uczestniczyła w szkoleniach antykorupcyjnych. Zastanawiający jest również odsetek osób które nie były w stanie stwierdzić czy i kiedy przeszły takie szkolenia. Brak szkoleń antykorupcyjnych nie sprzyja budowaniu świadomości zagrożeń korupcją w administracji publicznej ale również nie pozwala pracownikom na wypracowanie i stosowanie właściwych procedur, zachowań w sytuacji wystąpienia zdarzenia korupcyjnego. Szkolenia, przynajmniej te podstawowe dla pracowników, nie muszą wiązać się z dodatkowymi kosztami, gdyż mogą być prowadzone czy to przez własnych doradców etycznych czy też przez przełożonych.

Ostatnie pytanie ankietowe było pytaniem otwartym związanym ze sposobami zmniejszenia ryzyka korupcji w administracji publicznej. Najczęściej ankietowani wymieniali następujące kwestie:

- regularne szkolenia antykorupcyjne,
- wyższe wynagrodzenie pracowników,
- transparentne prawo, jasne, proste przejrzyste kryteria, zasady funkcjonowania, procedury,

- edukacja, uświadomienie, prelekcje, budowanie wzorców społecznych i postaw pracowniczych,
- wdrożenie systemów motywacyjnych finansowych i pozafinansowych,
- znajomość przepisów kodeksu karnego w zakresie odpowiedzialności z korupcją,
- profesjonalny dobór kadr w administracji, ujawnianie powiązań rodzinnych i towarzyskich,
- nagłaśnianie ujawnianych przypadków korupcji,
- okresowa zmiany zakresu obowiązków czy też stanowisk pracy,
- jawne system wynagrodzeń,
- efektywny system kontroli, audytu ale też nadzoru przez bezpośrednich przełożonych.

Spis wykresów:

Wykres 1: Świadomość korupcji jako negatywnego zjawiska wśród pracowników administracji publicznej.	2
Wykres 2: Dotychczasowe spotkanie się z sytuacją korupcyjną w miejscu pracy wśród pracowników administracji publicznej.....	3
Wykres 3: Dotychczasowe zgłaszanie sytuacji korupcyjnej do odpowiednich organów państwa wśród pracowników administracji publicznej.....	4
Wykres 4: Systematyczność przeprowadzania analiz ryzyka korupcji na określonym stanowisku wśród pracowników administracji publicznej.....	5
Wykres 5: Zapoznanie z zasadami odpowiedzialności karnej za korupcję wśród pracowników administracji publicznej.	6
Wykres 6: Prowadzenie w organizacji oceny kontrahentów pod względem ryzyka korupcji w opinii pracowników administracji publicznej.	7
Wykres 7: Prowadzenie okresowych spotkań, na których poruszane są bieżące tematy związane z sytuacją antykorupcyjną organizacji wśród pracowników administracji publicznej.	8
Wykres 8: Ocena zagrożenia korupcją na stanowisku pracy w opinii pracowników administracji publicznej.	9
Wykres 9: Zapoznanie z obowiązującą w organizacji polityką antykorupcyjną wśród pracowników administracji publicznej.....	10
Wykres 10: Zapoznanie z obowiązującą w organizacji polityką prezentową wśród pracowników administracji publicznej.....	11
Wykres 11: Zapoznanie z obowiązującą w organizacji polityką zapobiegania konfliktowi interesów wśród pracowników administracji publicznej.	12
Wykres 12: Zapoznanie z obowiązującą w organizacji procedurą w przypadku zaistnienia zdarzenia korupcyjnego wśród pracowników administracji publicznej.....	13
Wykres 13: Zapoznanie z obowiązującymi w organizacji zasadami etyki wśród pracowników administracji publicznej.	14
Wykres 14: Ocena obecnych procedur zgłaszania korupcji w organizacji w opinii pracowników administracji publicznej.....	15

Wykres 15: Nagradzanie osób zgłaszających obecnie korupcję w organizacji w opinii pracowników administracji publicznej.....	16
Wykres 16: Oczekiwanie przyznawania nagród w przypadku zgłoszenia korupcji w opinii pracowników administracji publicznej.....	17
Wykres 17: Przykład etycznego postępowania dawany przez przełożonych w opinii pracowników administracji publicznej.....	18
Wykres 18: Wdrożenie ISO 37001 Systemu Zarządzania Działaniami Antykorupcyjnymi w organizacji w opinii pracowników administracji publicznej.....	19
Wykres 19: Prowadzenie zewnętrznych audytów antykorupcyjnych w organizacji w opinii pracowników administracji publicznej.....	20
Wykres 20: Kanały zgłaszania korupcji występujące w organizacji w opinii pracowników administracji publicznej.	21
Wykres 21: Ochrona osób zgłaszających korupcję przed działaniami odwetowymi w miejscu pracy w opinii pracowników administracji publicznej.	22
Wykres 22: Znajomość danych kontaktowych do doradcy etycznego wśród pracowników administracji publicznej.	23
Wykres 23: Kontaktowanie się z doradcą etycznym wśród pracowników administracji publicznej.	24
Wykres 24: Prowadzenie szkoleń antykorupcyjnych w organizacji w opinii pracowników administracji publicznej.	25
Wykres 25: Zwiększenie częstotliwości szkoleń antykorupcyjnych w opinii pracowników administracji publicznej.	26
Wykres 26: Udział w szkoleniu antykorupcyjnym wśród pracowników administracji publicznej.	27