



Vilnius  
institute  
for policy analysis

# Ar nepotizmas trukdo demokratijai Lietuvoje?

Tyrimai, rekomendacijos ir diskusija

Vilnius 2018



# Pagrindiniai klausimai:

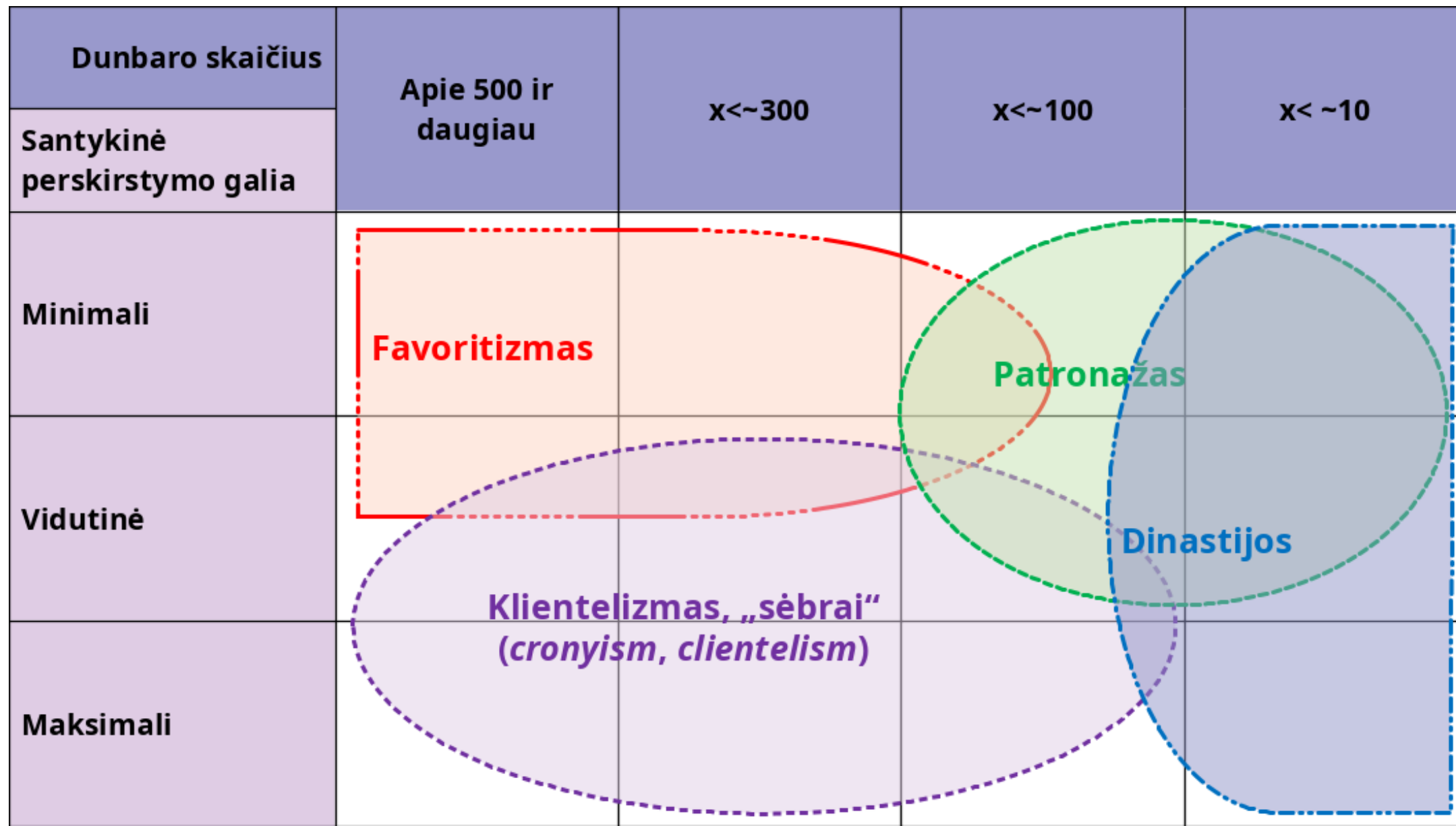
- 1) Tai kas gi yra „nepotizmas“ Lietuvoje?
- 2) Ką gi su juo daryti?



# Kas yra nepotizmas?

- Tai bet kokių artimų ryšių panauda bet kokiems abipusiai naudingiems mainams, apeinant viešąsias demokratinės valstybės visų piliečių lygiavertiškumo ir sprendimų skaidrumo taisykles, principus.
- Tas pats arba glaudžiai susiję su: „švogerizmu“, „blatu“, „favoritizmu“, „kronyizmu“, „klientelizmu“, „patronažu“ ...
- DLK: „tarnybinės padėties naudojimas giminėms proteguoti“
- Nepotizmo kultūra – istorinis, ilgalaikis to „normalumas“.

# Nepotizmo reiškinių spektras





# Galiojanti, griežta teisė:

## VIEŠŪJŲ IR PRIVAČIŲ INTERESŲ DERINIMO VALSTYBINĖJE TARNYBOJE ĮSTATYMAS:

### 6 straipsnis. Deklaracijos turinys

1. Deklaruojantis asmuo deklaracijoje privalo nurodyti šiuos savo ir sutuoktinio, sugyventinio, partnerio duomenis:

1) vardą, pavardę, asmens kodą, valstybinio socialinio draudimo pažymėjimo numerį, darbovietę (darbovietes) ir pareigas;

2) juridinį asmenį, kurio dalyvis jis ar jo sutuoktinis, sugyventinis, partneris yra;

3) individualią veiklą, kaip ji apibrėžta Gyventojų pajamų mokesčio įstatyme;

4) narystę ir pareigas įmonėse, įstaigose, asociacijose ar fonduose, išskyrus narystę politinėse partijose ir profesinėse sąjungose;

5) per paskutinius 12 kalendorinių mėnesių gautas dovanas (išskyrus artimų asmenų dovanas), jeigu dovanų vertė didesnė negu 150 eurų;

6) informaciją apie per paskutinius 12 kalendorinių mėnesių sudarytus ir kitus galiojančius sandorius, jeigu sandorio vertė didesnė negu 3 000 eurų;

***7) artimus asmenis ar kitus jam žinomus asmenis arba duomenis, dėl kurių gali kilti interesų konfliktas.***



# Šis įstatymas apima ir:

- VšĮ, kurių dalininkas yra Valstybė > griežtai vertintat ir jų kuriamas kitas VšĮ, ypač tas, kurios gauna ES SF paramą;
- AB, kurių dalininkas yra valstybė > griežtai vertinant, ir jų kuriamus UAB
- VšĮ, AB ir UAB, kurių dalininkas yra savivaldybės.

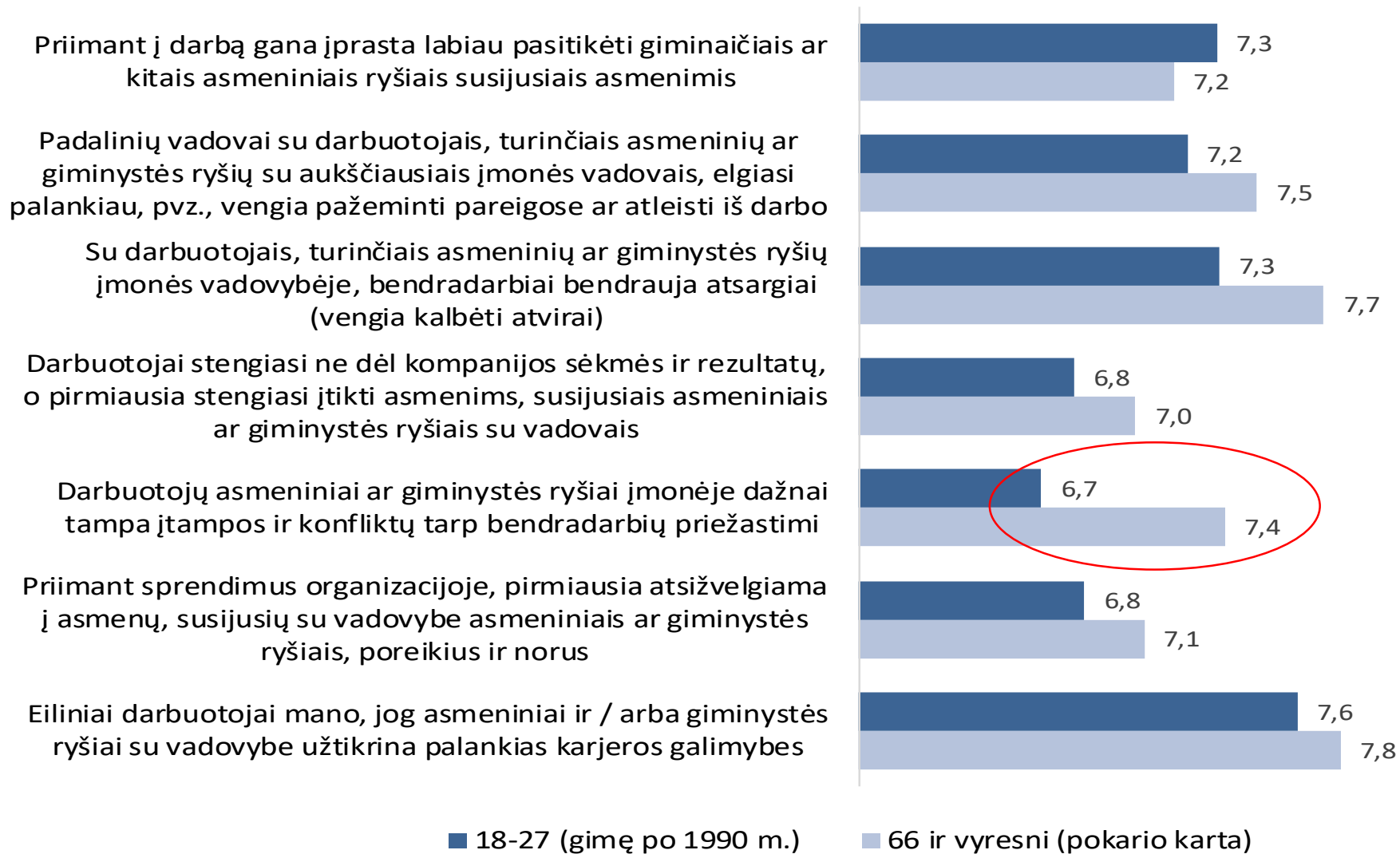
KIEK TAI GALIOJA? KAS TRUKDO?



# Kaip nepotizmą suvokia visuomenė?

- Lietuvos įsitikinę, kad geri ryšiai užtikrina gerą karjerą.
- Lietuvos dirbantieji teigia, kad stengiasi ne dėl organizacijos, bet dėl su vadovybe susijusių asmenų palankumo, organizacijos sprendimai orientuoti į susijusių asmenų, o ne organizacijos naudą.
- Dirbantieji nepotizmo problemas mato tiek viešajam, tiek privačiam sektoriuose. Verslo darbdaviai labiau mato tas problemas viešajame
- Nepotizmą atpažįsta visi, bet daugelyje situacijų samdomieji nepotizmą „užskaito“ labiau nei ekonomiškai suinteresuoti darbdaviai. Pvz. samdomieji teigia, kad tai padeda išlaikyti lojalumą darbe, tęsti tradicijas.

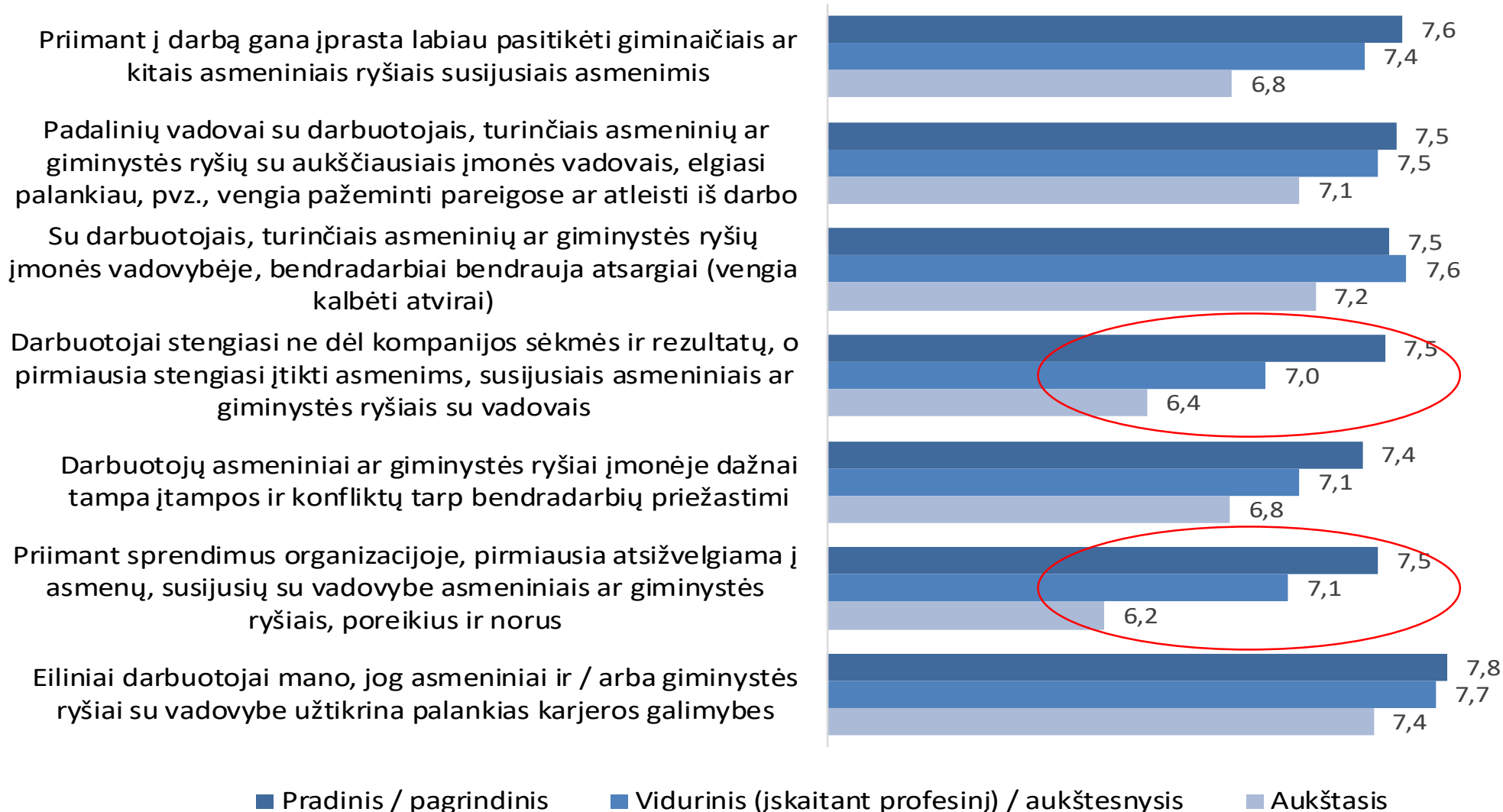
# Nepotizmo suvokimas pagal kartas



\* Ar dažnai, jūsų nuomone, darbo santykiuose pasitaiko šios situacijos? Vertinimui naudokite 10 balų skalę, kur 1 reiškia, kad ji niekada nepasitaikanti, o 10 – kad tai labai dažnai pasitaikanti situacija. N=1005

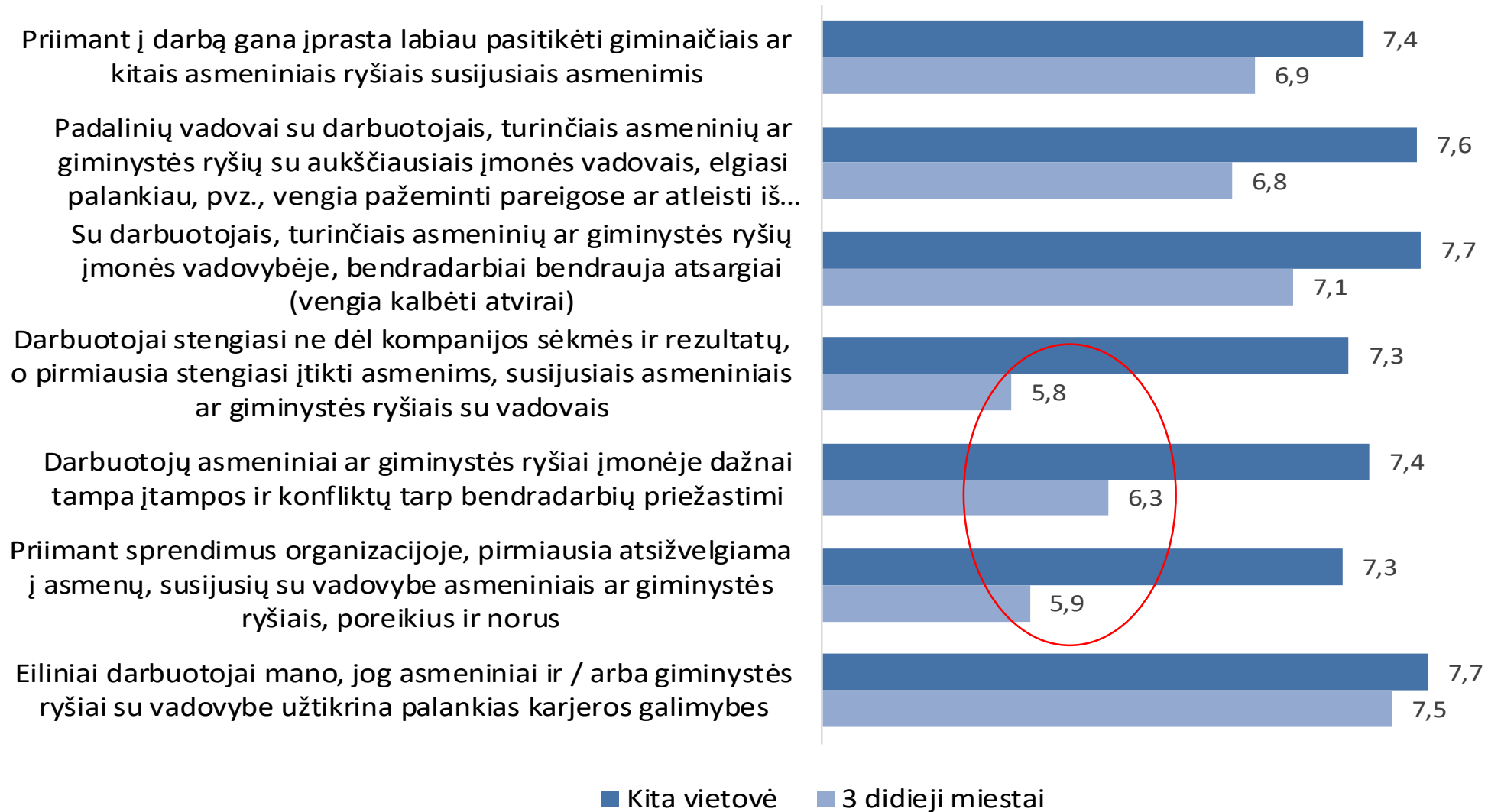


# Nepotizmo suvokimas pagal išsilavinimą



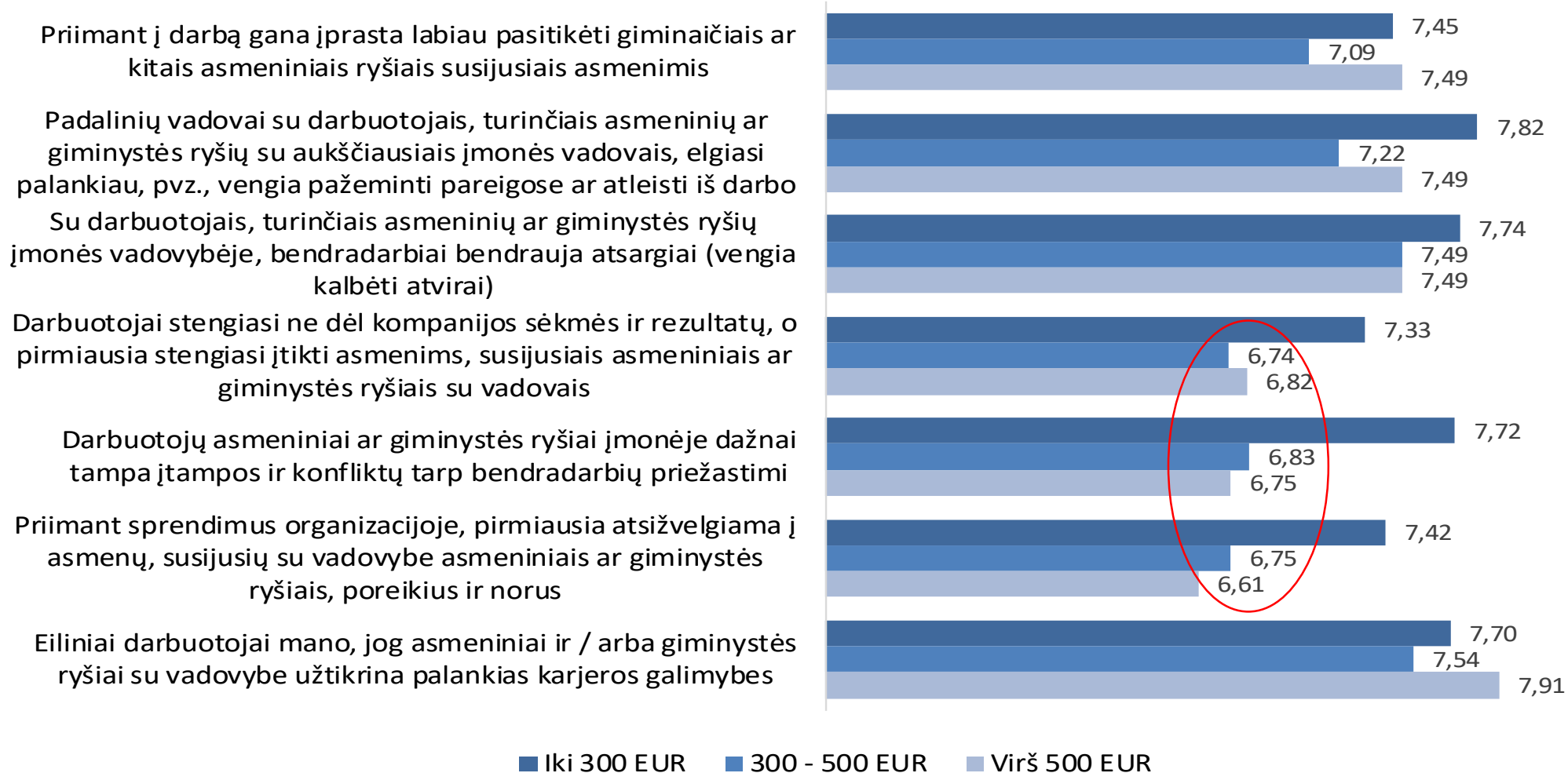
\* Ar dažnai, jūsų nuomone, darbo santykiuose pasitaiko šios situacijos? Vertinimui naudokite 10 balų skalę, kur 1 reiškia, kad ji niekada nepasitaikanti, o 10 – kad tai labai dažnai pasitaikanti situacija. N=1005

# Nepotizmo suvokimas pagal gyvenamąją vietą



\* Ar dažnai, jūsų nuomone, darbo santykiuose pasitaiko šios situacijos? Vertinimui naudokite 10 balų skalę, kur 1 reiškia, kad ji niekada nepasitaikanti, o 10 – kad tai labai dažnai pasitaikanti situacija. N=1005

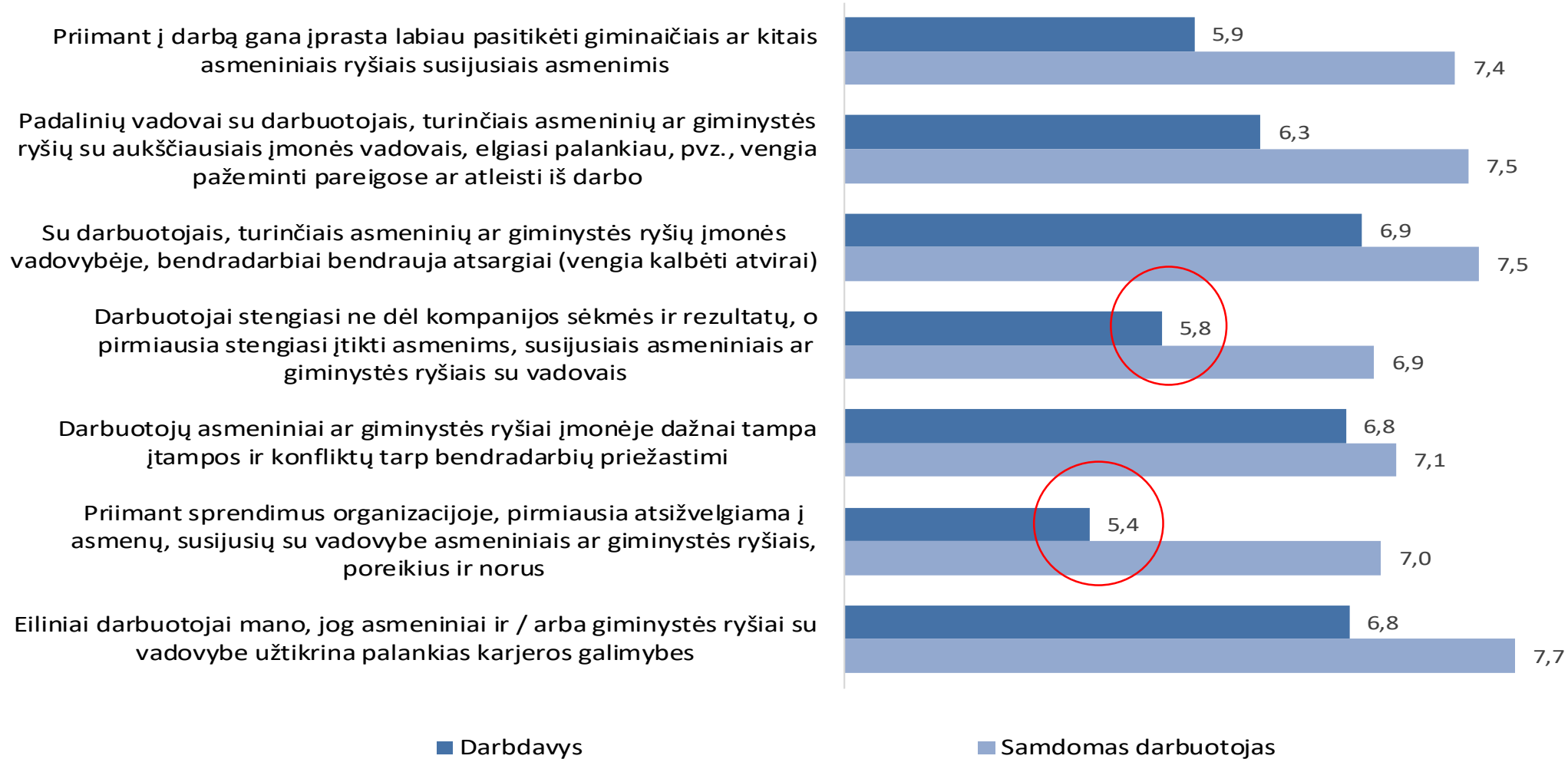
# Nepotizmo suvokimas pagal pajamas



\* Ar dažnai, jūsų nuomone, darbo santykiuose pasitaiko šios situacijos? Vertinimui naudokite 10 balų skalę, kur 1 reiškia, kad ji niekada nepasitaikanti, o 10 – kad tai labai dažnai pasitaikanti situacija. N=1005

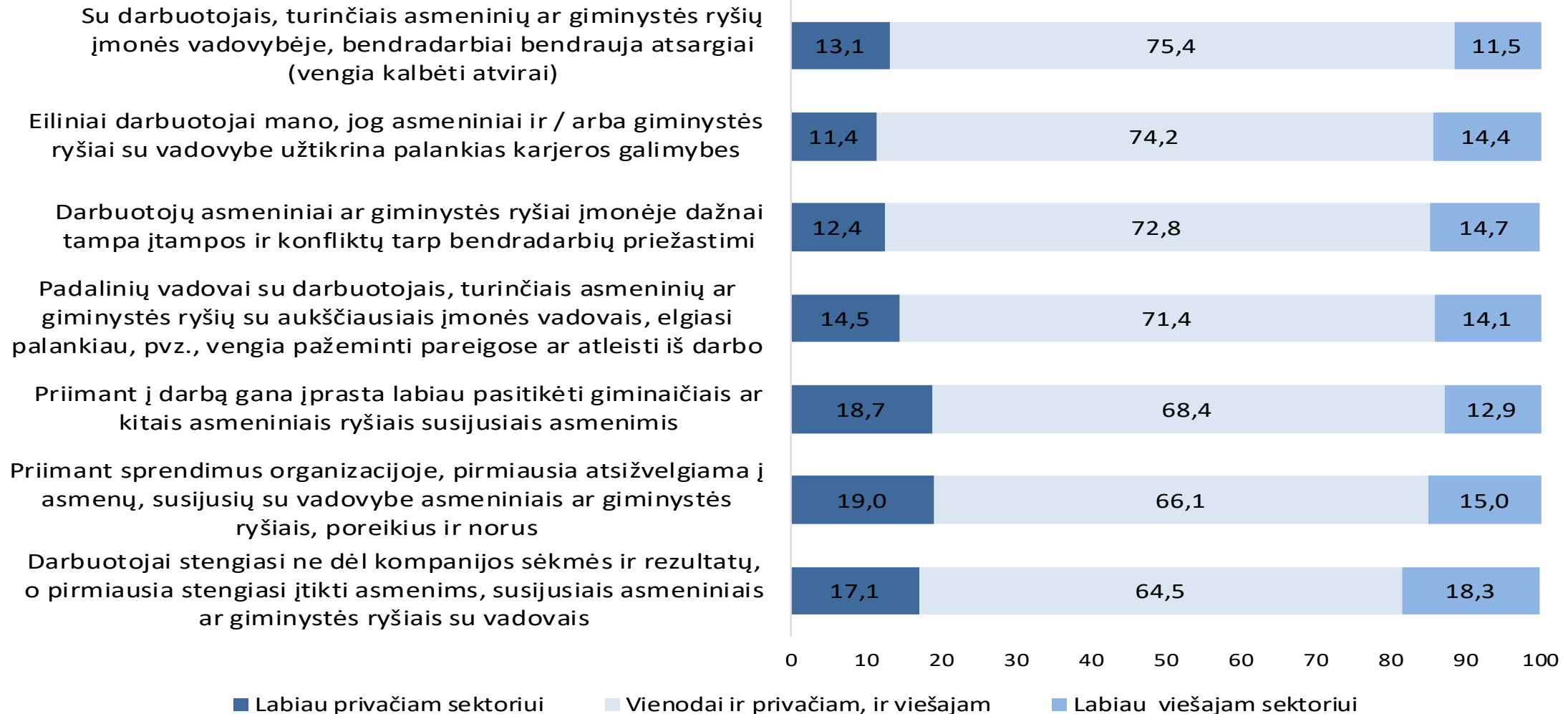


# Nepotizmo suvokimas pagal statusą darbo rinkoje



\* Ar dažnai, jūsų nuomone, darbo santykiuose pasitaiko šios situacijos? Vertinimui naudokite 10 balų skalę, kur 1 reiškia, kad ji niekada nepasitaikanti, o 10 – kad tai labai dažnai pasitaikanti situacija. N=1005

# Nepotizmo priskyrimas viešajam ir privačiajam sektoriui

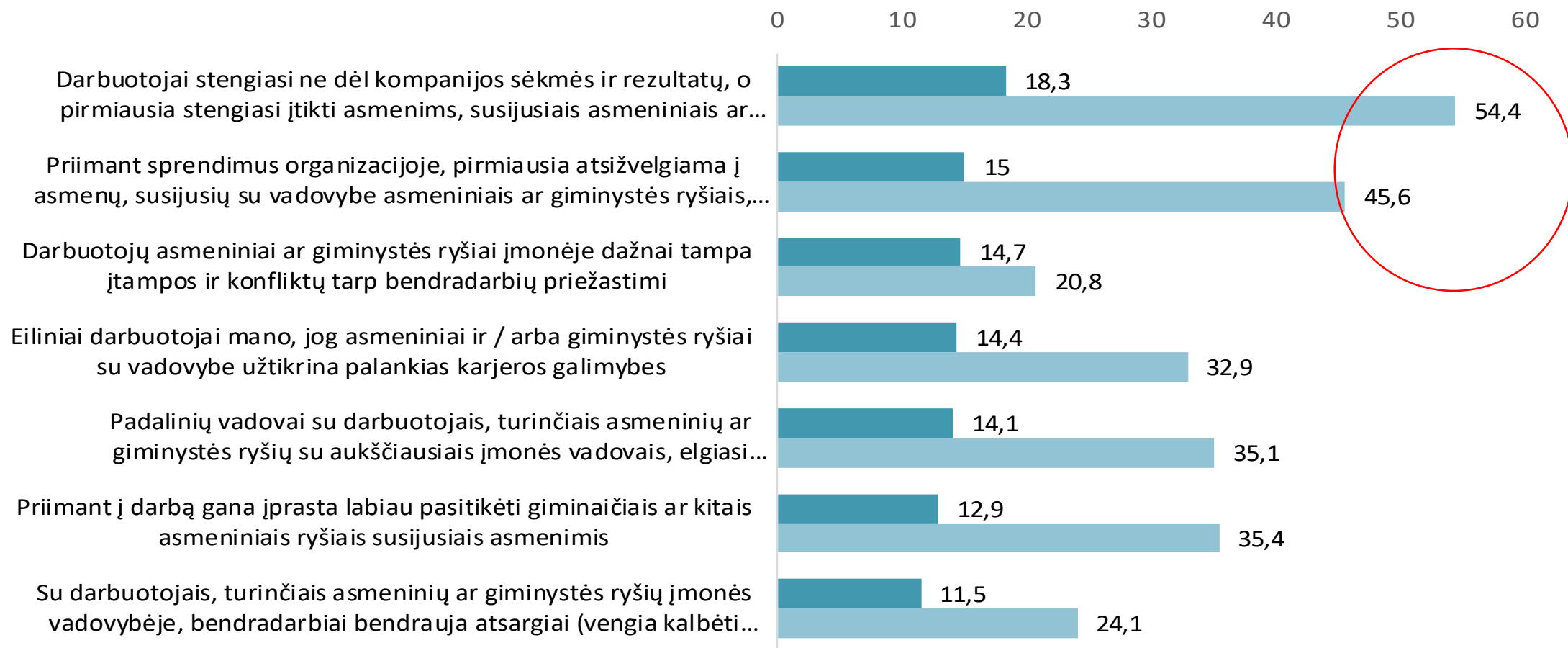


\* Kur, jūsų nuomone, dažniau pasitaiko tokios situacijos – jos labiau būdingos privačiam ar viešajam sektoriui? N=1005

# Nepotizmo priskyrimas viešajam sektoriui

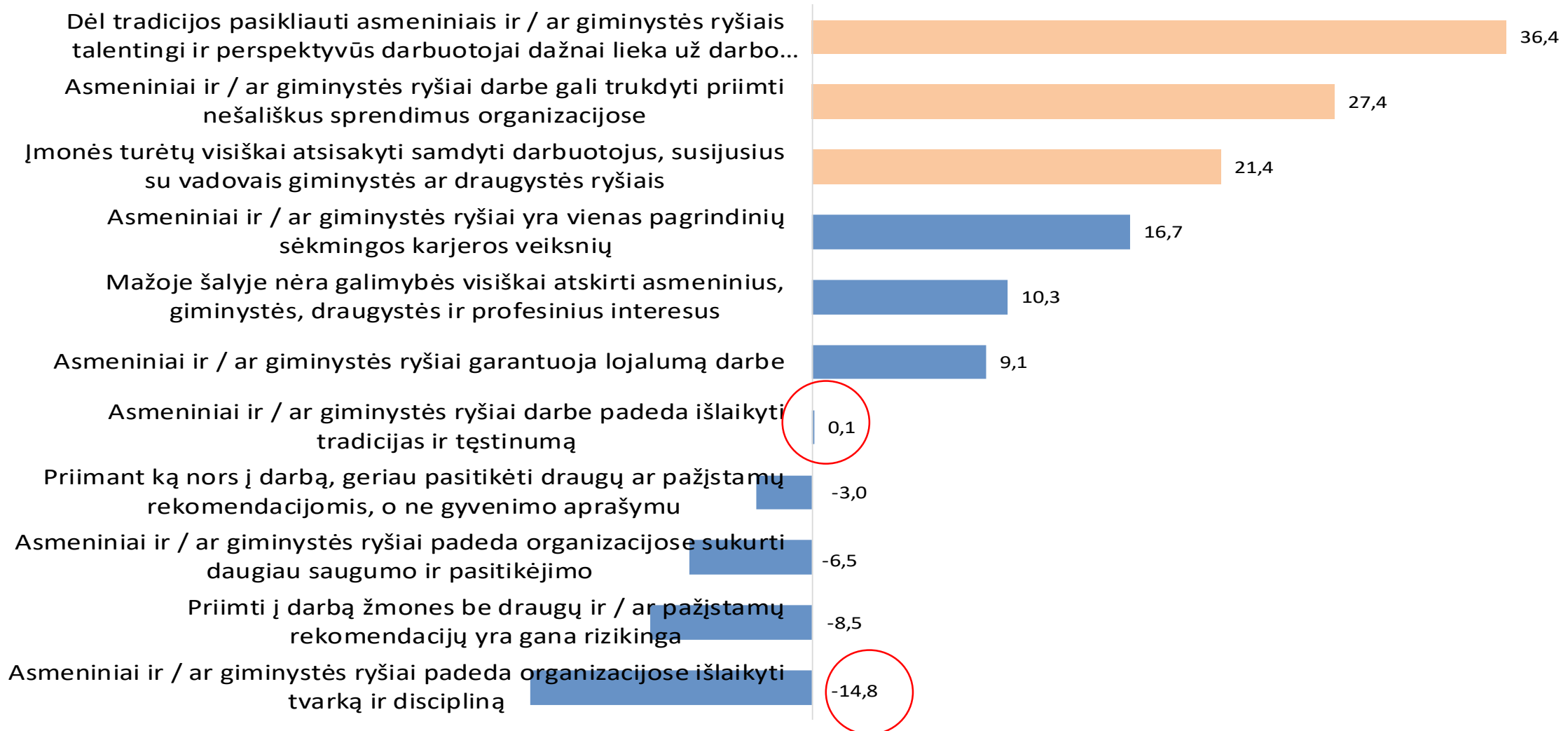


## Situacijos labiau būdingos viešajam sektoriui



\* Kur, jūsų nuomone, dažniau pasitaiko tokios situacijos – jos labiau būdingos privačiam ar viešajam sektoriui? N=1005

# Nepotizmo tolerancija



\* Ar dažnai, jūsų nuomone, darbo santykiuose pasitaiko šios situacijos? Vertinimui naudokite 10 balų skalę, kur 1 reiškia, kad ji niekada nepasitaikanti, o 10 – kad tai labai dažnai pasitaikanti situacija. N=1005



# Galime sakyti, kad nepotizmas:

1. Mažina darbo rinkos dalyvių pasitikėjimą darbdaviais, o dirbančiųjų – vadovais (didina santykių stresą ir konfliktus darbovietėse);
2. Didina socialinę-ekonominę atskirtį (sunkiau surasti darbą be pažinčių, ryšių, padaryti karjerą);
3. Daro įtaką migracijos dinamikai (VDU 2018 tyrimo duomenys);
4. Mažina Valstybės ir savivaldybių resursų skirstymo ir panaudos skaidrumą, efektyvumą;
5. Mažina piliečių pasitikėjimą Valstybės ir savivaldybių institucijomis, viešojo sektoriaus tarnautojais ir politikais;
6. Mažina demokratijos ir jos esminių principų legitimumą.



# VPAI REKOMENDACIJOS



## Trumpalaikės priemonės:

- Interesų derinimo viešojoje tarnyboje **įstatymo vykdymo užtikrinimas** per **automatinį, lengvesnį vartotojui konflikto deklaracijų pildymą** VTEK-VMI sistemoje – automatinių deklaracijų panaudos, interesų konflikto aptikimo mokymai.
- Naujos interesų derinimo VT-boje **įstatymo redakcijos plėtra** –
  - a) AB, UAB ir VŠĮ, kurių dalininkė yra Valstybė, ES SF paramą gaunančių NVO vadovų ir projektų vadovų įpareigojimas pildyti deklaracijas bei atitinkamai nusišalinti nuo perskirstymo sprendimų;
  - b) tos pačios partinės priklausomybės tarp samdos ar kitokio kontraktavimo partnerių vertinimas kaip rizikos.
  - c) savivaldybių etikos komisijų (apie 60 vnt.) įpareigojimas spręsti ir sankcionuoti ne vien „atsiprašymais“ nedeklaruotus, korupcinius nepotizmo atvejus.
- Samdos viešajame sektoriuje procedūrų didesnis **anonimiškumas** (anketavimas, išorinis CV vertinimas ir pan.) – personalo specialistų mokymai.
- Viešosios paramos verslui sistemos siejimas su verslo samdos, personalo ir B2B procedūrų skaidrinimu, antinepotistinių etikos kodeksų bei gerųjų verslo skaidrumo praktikų perėmimu iš Šiaurės ir Vakarų Europos partnerių.
- Nuoseklus ir visuotinis Valstybės ir savivaldybių finansinių sandorių viešinimas
- Komercinių privataus sektoriaus subjektų paslapčių, kai naudojamos viešosios lėšos, reglamentavimas, skaidrinimas.

# VPAI REKOMENDACIJOS II



## Ilgalaikės priemonės:

- Valstybinės nepotizmo suvaldymo strategijos parengimas.
- Verslo ir viešojo sektoriaus partnerystės mechanizmų, formų tolimesnis skaidrinimas.
- Plačiosios visuomenės švietimas.
- Verslo įmonių kultūros ir etikos kaita – didesnio skaidrumo ir nepotizmo keliamų rizikų, nuostolių akcentai;
- NVO vadybinės ir veiklos etikos kaita – interesų derinimo mechanizmo priėmimas, geresni etiniai veiklos ir vidaus santykių standartai.



**Ačiū už dėmesį!**

**Algis Davidavičius, VŠĮ VPAI Gero valdymo  
programos ekspertas**

**+37061006699, [algis@vilniusinstitute.lt](mailto:algis@vilniusinstitute.lt)**