



UAB TAURAGĖS ŠILUMOS
TINKLŲ DARBUOTOJŲ
TOLERANCIJOS
KORUPCIJAI
TYRIMAS 2025 m.

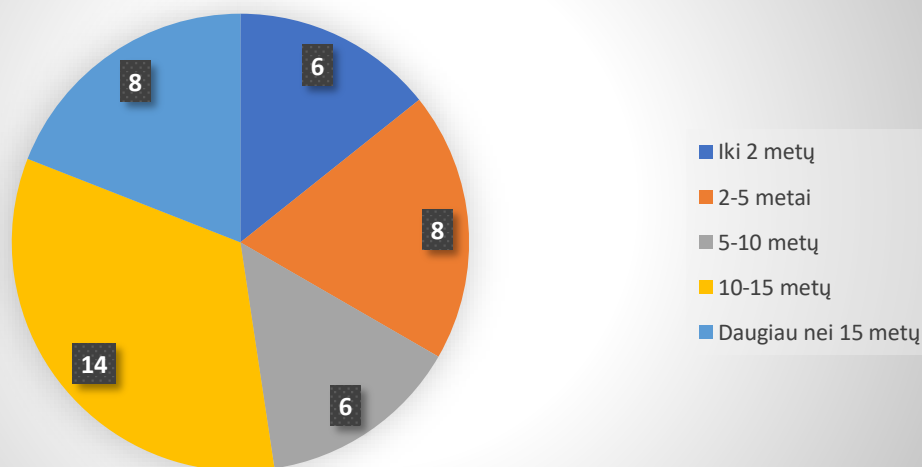
TYRIMO TIKSLAS IR METODOLOGIJA

2025 m. atliktas UAB Tauragės šilumos tinklų darbuotojų tolerancijos korupcijai tyrimas. Jo metu siekta įvertinti darbuotojų požiūrį į korupciją, jų santykį su korupcinio pobūdžio elgesio apraiškomis, darbuotojų reakcijas į galimas korupcines situacijas bei nustatyti, kiek šis reiškinys paplitęs UAB Tauragės šilumos tinkluose (toliau – įmonė).

Iki šiol panašaus pobūdžio tyrimas įmonėje nebuvo atliktas. UAB Tauragės šilumos tinklų 2025-2028 m. korupcijos prevencijos programoje numatyta tokį tyrimą pakartoti kasmet, siekiant stebėti atsparumo korupcijai pokyčius, vertinti taikomų prevencijos priemonių efektyvumą bei darbuotojų elgsenos ir sąmoningumo kaitą.

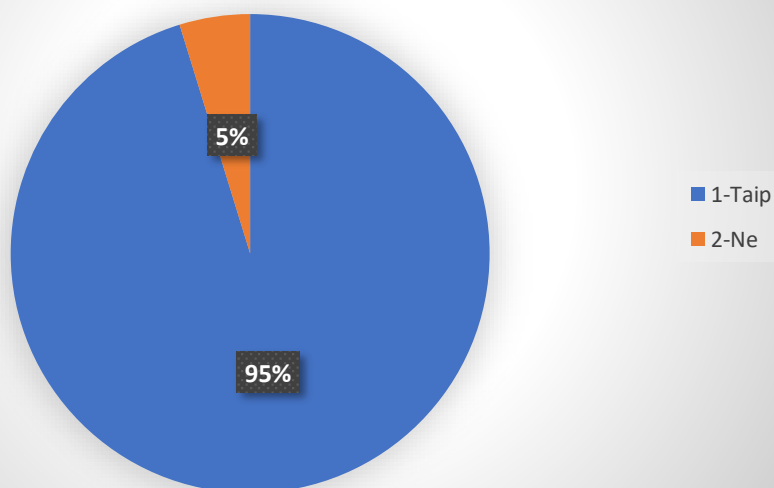
Tyrimo tikslas	Nustatyti bendrą įmonės darbuotojų požiūrį į korupciją, kiek plačiai paplitęs šis reiškinys, jų patirtį ir santykį su tokio korupcinio pobūdžio apraiškomis, sužinoti darbuotojų požiūrį ir poreikį dėl korupcijos prevencijos priemonių taikymo.
Tyrimo trukmė	Anketą buvo galima užpildyti nuo 2025-07-29 iki 2025-08-08
Tyrimo būdas	Buvo sudaryta 17 klausimų anketa: 1 klausimas – bendra informacija apie respondentus (darbo trukmė įmonėje) ir 16 klausimų, susijusių su įmonės darbuotojų požiūriu į korupciją bei korupcijos prevenciją (korupcijos prevencijos priemonės įmonėje, darbuotojų santykį su korupcinio pobūdžio apraiškomis įmonėje). Naudota „Microsoft Office 365 Forms“, buvo parengta anoniminė tyrimo anketa.
Tyrimo dalyviai	Siekiant kuo tikslesnių rezultatų, anoniminė tyrimo anketa buvo pateikta įmonės darbuotojams. Anketą užpildė 42 respondentai (apytiksliai 53% įmonės darbuotojų). Nuoroda anketos užpildymui išplatinta elektroniniu paštu.

1. Kiek laiko dirbate įmonėje?



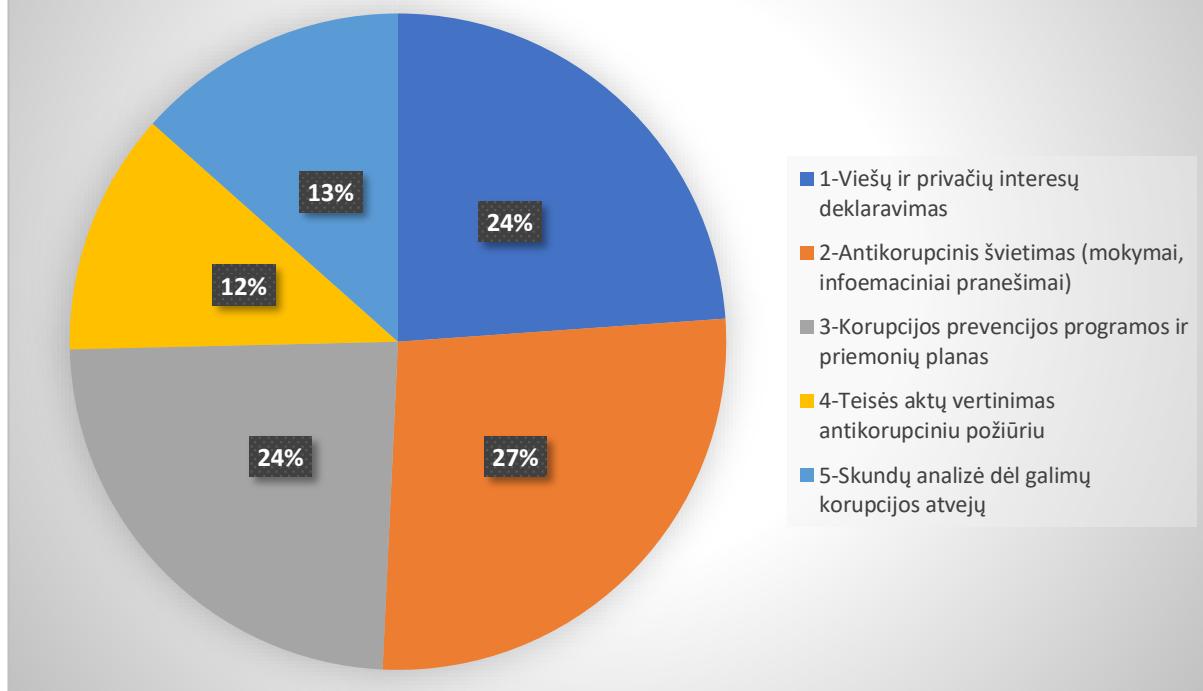
Atlikus apklausą paaiškėjo, kad didžiausią respondentų dalį sudarė **14 darbuotojų**, įmonėje **dirbančių 10–15 metų**. Tolygiai pasiskirstė respondentai, dirbantys **2–5 metus** ir **daugiau kaip 15 metų** – po **8 darbuotojus** kiekvienoje grupėje. Taip pat po **6 respondentus** sudarė darbuotojai, dirbantys įmonėje **iki 2 metų** ir **5–10 metų**.

2. Ar esate girdėjęs (-usi) apie įmonėje vykdomas korupcijos prevencijos priemones?



Apklausos rezultatai rodo, kad didžioji dauguma darbuotojų yra girdėję apie įmonėje vykdomas korupcijos prevencijos priemones. Net **95 %** respondentų nurodė žinantys apie tokių priemonių taikymą, o tik **5 %** teigė apie jas negirdėję. Šie rezultatai leidžia daryti išvadą, kad informacija apie korupcijos prevenciją įmonėje yra plačiai pasiekusi darbuotojus ir komunikacija šioje srityje yra pakankamai veiksminga.

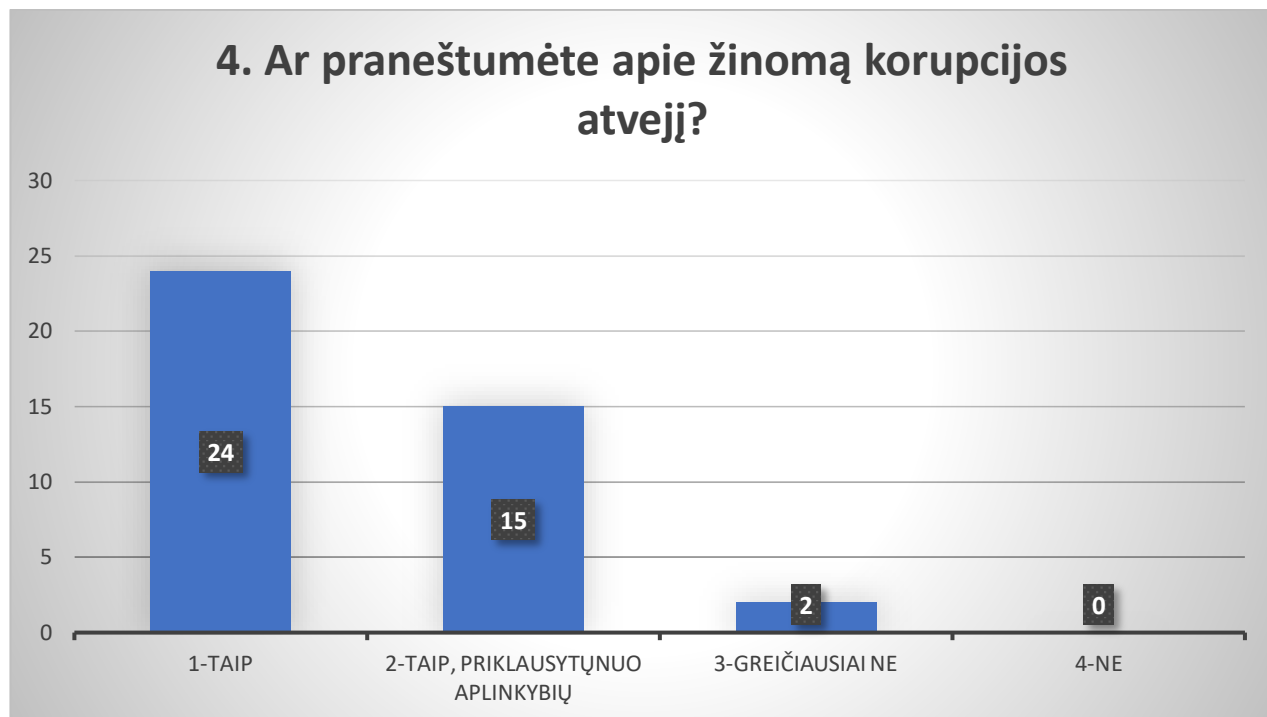
3. Kurias korupcijos prevencijos priemones žinote (galima pasirinkti kelis variantus)?



Darbuotojai, galėję pasirinkti kelis variantus, nurodė įvairias įmonėje taikomas korupcijos prevencijos priemones. Dažniausiai minima priemonė buvo **antikorupcinis švietimas** (mokymai, informaciniai pranešimai), kurią pažymėjo **27%** dalyvių. Po **24%** respondentų nurodė žinantys apie **viešų ir privačių interesų deklaravimą** bei **korupcijos prevencijos programos ir priemonių planą**.

Rečiau pažymėtos priemonės – **skundų analizė dėl galimų korupcijos atvejų** (13%) ir **teisės aktų vertinimas antikorupciniu požiūriu** (12%).

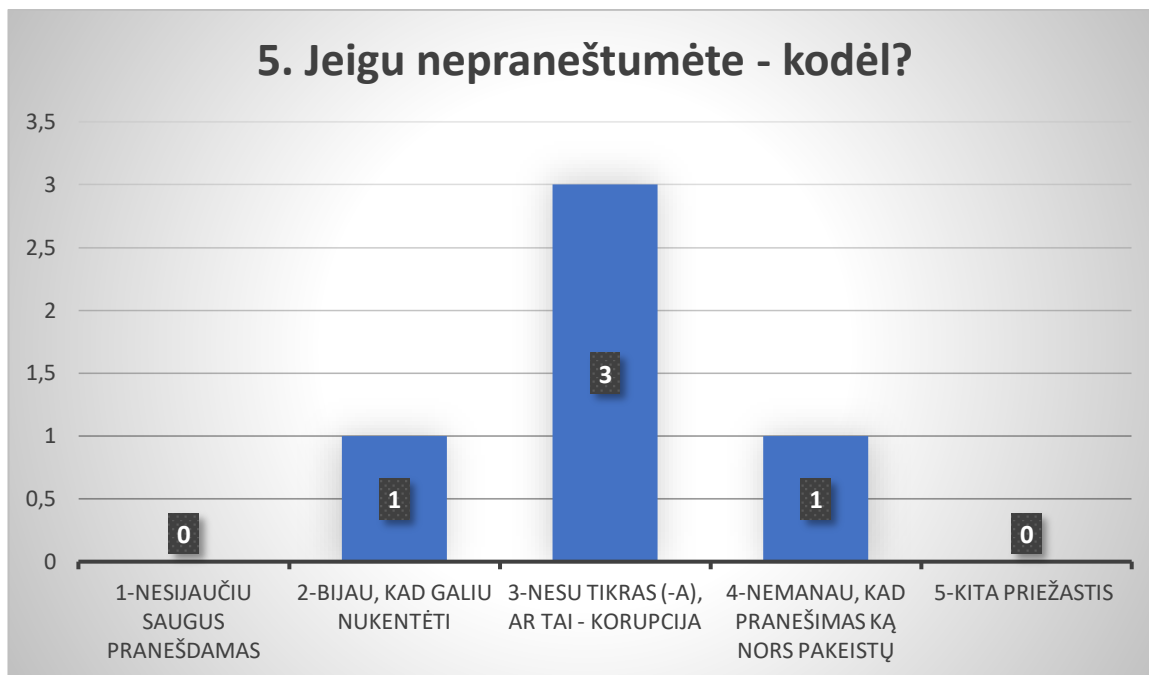
Šie rezultatai rodo, kad didžiausią darbuotojų informuotumą lemia priemonės, su kuriomis jie tiesiogiai susiduria (mokymai, deklaravimas), o mažiau žinomos išlieka labiau specializuotos ar specifinio taikymo priemonės.



Apklausos duomenys rodo, kad dauguma darbuotojų būtų linkę pranešti apie žinomą korupcijos atvejį. **24 respondentai** (daugiau nei pusė apklaustųjų) nurodė, kad **tikrai praneštų**. Dar **15 respondentų** teigė, jog **praneštų, tačiau tai priklausytų nuo aplinkybių**, kas rodo sąlygišką, bet vis tiek pozityvią jų nuostatą korupcijos netoleravimo atžvilgiu.

Nedidelė dalis – **2 respondantai** – pasirinko atsakymą „**greičiausiai ne**“, o nė vienas apklaustasis nenurodė, kad tikrai nepraneštų.

Bendri rezultatai leidžia teigti, kad įmonėje vyrauja palankus požiūris į korupcijos netoleravimą ir darbuotojų pasirengimas prisidėti prie skaidrumo užtikrinimo.

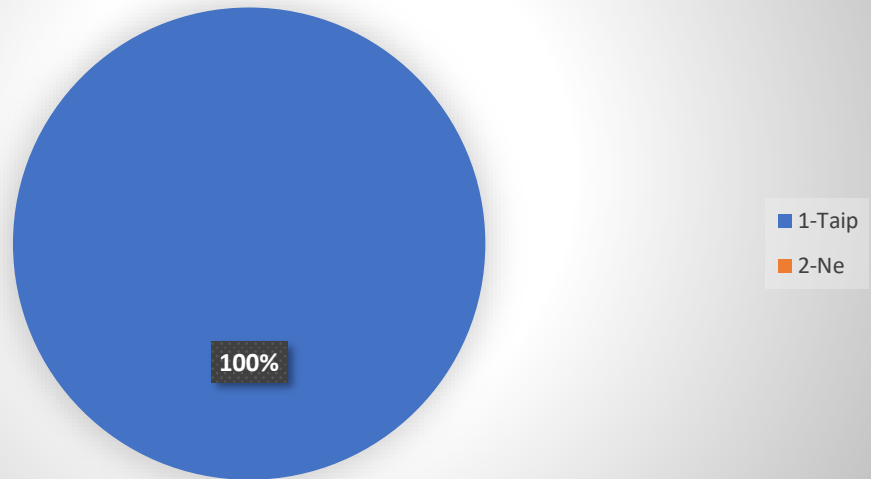


Ši diagrama parodo respondentų atsakymus į klausimą „Jeigu nepraneštumėte – kodėl?“

- **Dažniausia priežastis (3 atsakymai)** - „*Nesu tikras (-a), ar tai – korupcija*“. Tai rodo, kad žmonės dažniausiai dvejoja dėl situacijos vertinimo ir nėra tikri, ar ji iš tiesų priskirtina korupcijai.
- **Po 1 atsakymą** gavo dvi priežastys:
 - „*Bijau, kad galiu nukentėti*“ - dalis respondentų jaučia riziką ar galimą neigiamą poveikį pranešus.
 - „*Nemanau, kad pranešimas ką nors pakeistų*“ - yra manančių, kad pranešimas nebūtų veiksmingas.
- **0 atsakymų** sulaukė variantai „*Nesijaučiu saugus pranešdamas*“ ir „*Kita priežastis*“, todėl jie nebuvo aktualūs apklausoje.

Bendrai rezultatai rodo, kad pagrindinis nepranešimo veiksnys - informacijos neapibrėžtumas, o kitos priežastys susijusios su nepasitikėjimu procesu ar baime dėl galimų pasekmių.

6. Ar žinojote, kur galima kreiptis norint pranešti apie korupcijos atvejį?

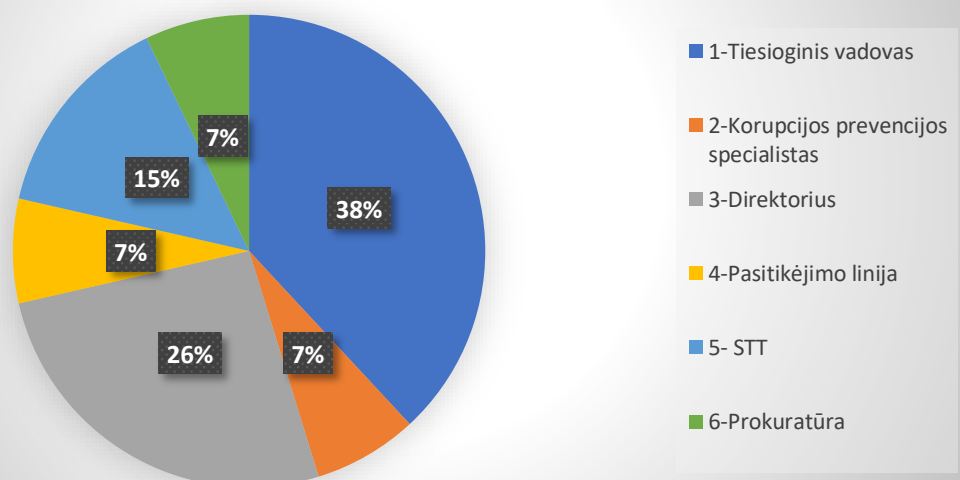


Ši diagrama parodo atsakymus į klausimą „Ar žinojote, kur galima kreiptis norint pranešti apie korupcijos atvejį?“

Visi apklausos dalyviai (100%) nurodė, kad **žino**, kur galima kreiptis, jei reikėtų pranešti apie korupciją.

Tai rodo aukštą informuotumo lygį ir leidžia manyti, kad įmonėje efektyviai komunikuojama apie pranešimo kanalus ir jų prieinamumą.

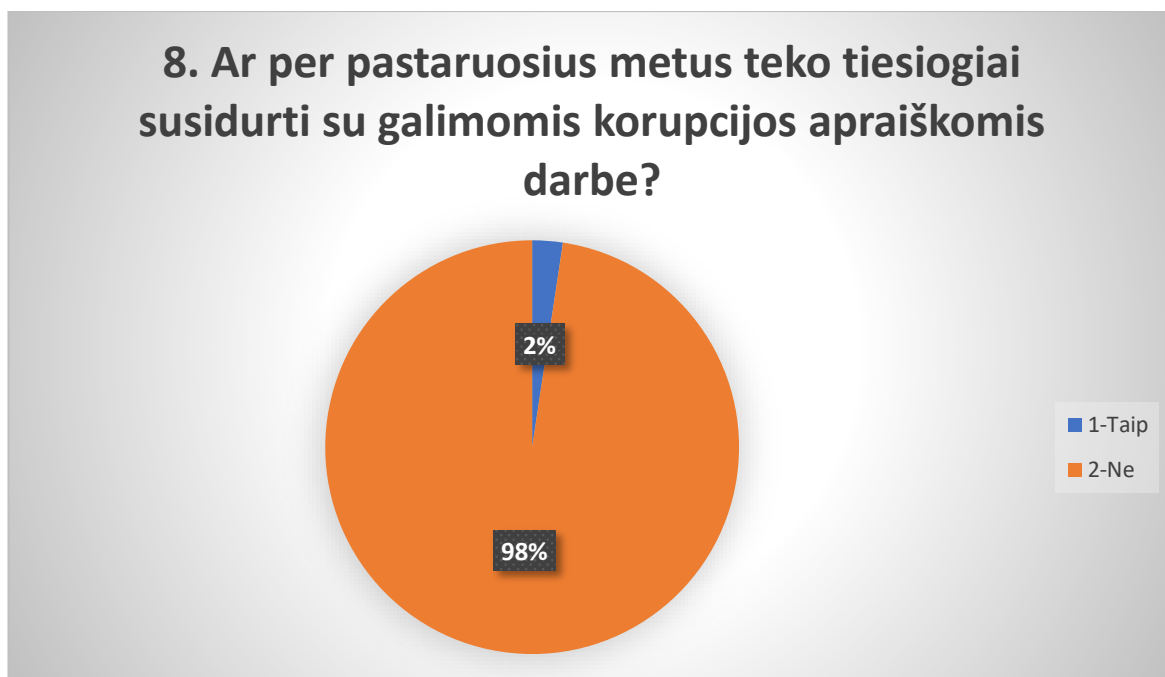
7. Kur kreiptumėtės norėdamas (-a) pranešti apie korupcijos atvejį?



Ši diagrama parodo, kur respondentai kreiptųsi pranešti apie korupcijos atvejį. Rezultatai pasiskirstė taip:

- **38 %** nurodė, kad pirmiausia kreiptųsi į **tiesioginį vadovą**.
- **26 %** rinktųsi **direktorių**, kas rodo pasitikėjimą aukščiausią įstaigos vadovybę.
- **15 %** teiktų pranešimą **STT**, t. y. nacionalinei antikorupcinei institucijai.
- Likusios trys kategorijos surinko po **7 %**:
 - **korupcijos prevencijos specialistui**;
 - **pasitikėjimo linijai**;
 - **prokuratūrai**.

Bendrai rezultatai rodo, kad daugiausia pasitikėjimo sulaukia vidinė įmonės struktūra – vadovai, tačiau dalis darbuotojų rinktųsi ir išorines institucijas, siekdami užtikrinti objektyvumą ar anonimiškumą.



Ši diagrama atspindi atsakymus į klausimą „**Ar per pastaruosius metus teko tiesiogiai susidurti su galimomis korupcijos apraiškomis darbe?**“

Rezultatai yra gana aiškūs:

- **98%** darbuotojų nurodė, kad **nesusidūrė** su galimomis korupcijos situacijomis.
- Tik **2%** teigė, kad **susidūrė**.

Tai leidžia daryti išvadą, kad dauguma darbuotojų per pastaruosius metus nepastebėjo jokių korupcijos požymių savo darbo aplinkoje, o korupcijos rizika įmonėje, remiantis apklausa, atrodo labai maža.

9. Kokias papildomas antikorupcines priemones siūlytumėte įgyvendinti įmonėje?

Analizuojant atvirą klausimą apie papildomas antikorupcines priemones, kurias darbuotojai siūlytų įgyvendinti įmonėje, matyti, kad dauguma respondentų nejaučia poreikio papildomoms priemonėms arba neturi konkrečių pasiūlymų. Didelė dalis atsakymų atspindi nuostatą, kad esamos priemonės yra pakankamos, o korupcijos rizika įmonėje yra žema. Tokius vertinimus patvirtina ir komentarai: „*Manau priemonių yra pakankamai*“, „*Nesu susidūręs*“, „*Saugiai jaučiuosi*“, „*Nežinau*“, „*Neįsivaizduoju ir taip viskas aišku*“.

Vis dėlto keletas respondentų pateikė ir konkretesnių pastebėjimų. Pasiūlymas akcentuoja poreikį stiprinti **švietimą ir mokymus** antikorupcine tematika, siekiant dar labiau didinti darbuotojų informuotumą ir gebėjimą atpažinti rizikas.

Apibendrinant galima teigti, kad dauguma darbuotojų jaučiasi užtikrintai ir mano, kad dabartinės antikorupcinės priemonės yra tinkamos, tačiau keli respondentai mato galimybių tobulinti procesus.

10. Ką galėtume padaryti, kad darbuotojai jaustųsi saugesni pranešdami apie korupcijos atvejus?

Analizuojant respondentų atsakymus, matyti, kad dauguma darbuotojų **jau dabar jaučiasi saugūs** ir nejaučia poreikio papildomoms apsaugos priemonėms. Tai atspindi komentaruose: „*Esam saugūs*“, „*Saugiai jaučiuosi ir taip*“, „*Aš pranešdamas jausčiausi saugiai*“, „*Neturiu pasiūlymo*“, „*Nežinau*“. Šie atsakymai rodo, kad įmonėje egzistuoja pasitikėjimas esamais pranešimo kanalais bei korupcijos prevencijos procesais.

Tačiau keli respondentai pateikė ir konkretesnių įžvalgų. Vienas iš pasiūlymų buvo **užtikrinti konfidencialią fizinę erdvę**, kurioje būtų galima saugiai pateikti informaciją („*Patalpa su minkštom sienom ir garso izoliacija*“ – nors ir humoristinė forma, tačiau atskleidžianti saugios aplinkos svarbą). Kiti pabrėžė, kad darbuotojai turėtų būti **padrąsinami pranešti**, o pagrindinį darbą ir tyrimą privalo atlikti *atitinkamos tarnybos*. Taip pat buvo akcentuota švietimo būtinybė („*Šviesti*“), siekiant didinti darbuotojų sąmoningumą ir pasitikėjimą pranešimo sistema.

Apibendrinant, dauguma respondentų nejaučia nesaugumo ar abejonių dėl pranešimo apie korupciją, tačiau matoma, kad papildomas informavimas, skatinimas ir konfidencialumo užtikrinimas galėtų dar labiau sustiprinti darbuotojų pasitikėjimą pranešimo procesais.

Bendra tyrimo išvada

Atliktos apklausos duomenys rodo, kad darbuotojų požiūris į korupcijos prevenciją įmonėje yra palankus, o bendras korupcijos rizikos lygis – žemas. Dauguma darbuotojų yra informuoti, jaučiasi saugūs ir pasitiki esamomis priemonėmis.

Pagrindiniai aspektai:

- **Informuotumas yra labai aukštas** – visi (100%) žino, kur kreiptis pranešant apie korupciją.
- **Tiesioginės korupcijos apraiškos beveik nefiksuojamos** – 98% teigia per pastaruosius metus su tuo nesusidūrę.
- **Dauguma darbuotojų nurodo, kad jaučiasi saugūs** pranešdami apie galimus pažeidimus ir nemato reikšmingo poreikio papildomoms apsaugos priemonėms.
- **Nepranešimo priežastys**, jei jos pasitaikytų, dažniausiai sietinos ne su baime, o su **neužtikrintumu, ar situacija tikrai yra korupcija**, ir su abejonėmis, ar pranešimas ką nors pakeistų.
- **Kreipimosi kanalai** pasiskirstę gana tolygiai, tačiau dominuoja vidiniai – tiesioginis vadovas ir direktorius, o tai rodo didelį pasitikėjimą įmonės vadovybe.
- **Siūlomos papildomos priemonės** daugiausia susijusios su švietimu ir procesų tobulinimu, tačiau didelė dalis darbuotojų jokių papildomų veiksmų neįžvelgia kaip reikalingų.

Galutinė išvada

Įmonė turi stiprią antikorupcinę aplinką, kurioje darbuotojai jaučiasi saugūs, informuoti ir pasitikintys tiek pranešimo kanalais, tiek vadovybe. Korupcijos rizika, remiantis apklausos duomenimis, yra labai maža, o pagrindinė tobulintina sritis – darbuotojų **švietimas ir aiškesnis korupcijos situacijų atpažinimas**, siekiant sumažinti neapibrėžtumą, kuris įvardytas kaip dažniausia nepranešimo priežastis.