



ČE JE DUH ZDRAV, MU BO TELO SLEDILO

Naslov je izposojena različica znanega reka »*zdrav duh v zdravem telesu*« (mens sana in corpore sano), ki ga v takšni ali drugačni obliki poznajo vsa svetovna izročila. V času olimpijskega ognja velja najprej spomniti, da *zdrav duh v zdravem telesu* na športnem področju pregovorno služi kot motivacijsko načelo, kar se slej kot prej obrestuje tudi s kakšno medaljo. Pogosto ga zasledimo na zdravstvenem področju, v promocijskih programih ali pri ljudskem zdravlilu, ko namišljenemu bolniku »zabiča«, naj si najprej »uredi glavo«, da lahko imunski sistem poskrbi za telo.

V političnem in gospodarskem telesu večine sveta je *zdrav duh* očitno podlegel napuhu, pohlepu, korupciji in kriminalu. Iz istih razlogov so na bolniški postelji obležali še človečnost, sočutje, razum in življenjska modrost, ki sicer pri resnem upravljanju države ali katerekoli korporacije družno »tuhtajo«, kako ravnati, da lahko čim več ljudi živi človeka vredno, dobro, pravično, dostojno in srečno življenje. Pri iskanju rešitev, kako na oder vesoljne drame vrniti izrinjenega človeka in skupne vrednote zaščititi pred svetovnimi grožnjami, so mednarodne institucije v začetku 80. prejšnjega stoletja poleg pravnih (konvencijskih) začele promocijo etičnih standardov. Rezultat je mednarodna etična infrastruktura z vzorčnimi kodek-

si in dobro prakso, ki služijo kot globalna etična vodila upravljanju, reševanju etičnih dilem in oživljanju *zdravega duha* v javnem in zasebnem sektorju.

Zavest o pomenu etičnih standardov se je pri nas okrepila, ko je Slovenija po osamosvojitvi pospešeno vstopala v mednarodne odnose in povezave, v katerih si je s prevzemanjem mednarodnih obveznosti krepila položaj in ugled. Največji prispevek je nedvomno dalo Ustavno sodišče Republike Slovenije, ker je z odločbami in ločenimi mnenji ustavnih sodnikov krepilo razumevanje in spoštovanje ustavnih vrednot, politične, pravne in etične kulture, demokracije, vladavine prava ter pravne države. Kar zadeva prenos mednarodnih etičnih standardov, je bil leta 2001 sprejet Kodeks ravnanja javnih uslužbencev, ki ga je pripravil Svet Evrope kot priporočilo državam članicam. Na korporativnem področju, zlasti pri upravljanju javnih gospodarskih družb, je razvoj etike in integritete tudi pri nas večinoma utemeljen na vzorčnih kodeksih, priporočilih, usmeritvah in primerih dobre prakse OECD.

Preprosti ljudje, ki živijo skromno, a pošteno življenje, se večinoma zavedajo, kaj so temeljne vrednote in vrline dobrega ter pravičnega življenja v skupnosti. Ta nepisani kodeks jim je prirojen ali pa so ga z leti

zgledega življenja po vzoru prednikov ponotranjili. V nasprotju s tem so etični kompas očitno izgubili nekateri, ki naj bi bili po svojem družbenem položaju in predvsem privilegijih najbolj odgovorni za usodo naroda in države. Z roko v roki jim sledijo tisti, ki so z malverzacijami največ prispevali, da se kot družba pogrezamo v močvirje kriminala, korupcije, razčlovečenja in malodušja. Javna etika in integriteta nam lahko pomagata iz tega stanja do boljše prihodnosti, a ne s kodeksi, napisanimi s »figo v žepu«. Zato, da lahko usmerjajo k dobremu in pravičnemu, gole besede etičnih kodeksov ne zadoščajo. Čeprav imajo simbolni pomen, ki podpisnike veže, da se poistovetijo s skupnimi vrednotami in cilji, je potrebno, da jih tudi ponotranjijo in jim resnično sledijo.

Za konec naj še enkrat povzamem naslovni stavek »*Če je duh zdrav, mu bo telo sledilo*«, pri čemer bi veljalo prisluhniti še ljudskemu zdravlilu in tudi z etičnimi kodeksi poskusiti »urediti glavo« naše države, da lahko zdrav duh okrepi imunski sistem družbe.

Mag. Bečir Kečanović



Saša Razboršek, I. OŠ Žalec, Žalec

Naj vulkan dobrot in bogastva poškropi vse ljudi! Vsega je dovolj za vse

KAZALO

- 📖 Tema meseca – Kodeksi etike – kaj z njimi? str. 2
- 📖 Skoraj vsi načrti integritete »pod streho« str. 5
- 📖 Ravnanje župana Občine Trebnje je nedopustno str. 5
- 📖 AUKN in KPK izvedli izobraževanje za nadzorne in poslovodne organe državnih družb o nasprotju interesov str. 6
- 📖 Ugotovitve KPK o konkretnem primeru – zadeva Milana Matjašeca str. 6
- 📖 Napovednik str. 6
- 📖 Komisija v številkah str. 7
- 📖 Koledar obveznosti str. 7

PRIJAVI SE NA NOVICE

na našem e-naslovu:
<https://www.kpk-rs.si/sl/prijava-na-novice-in-KPK-Vestnik>



»Ko se zamenja vodstvo, koruptivna ravnanja pogosto privrejo na dan...«

Andrew Faith, odvetnik iz Toronta

KODEKSI ETIKE – KAJ Z NJIMI?

Afera o domnevnem podkupovanju oziroma izsiljevanju podkupnin v zasebnem sektorju, o kateri so nedavno poročali nekateri mediji, je bila, zanimivo, prikazana z vidika nujnosti reševanja etičnih dilem tudi s pomočjo kodeksov etike. Zanimivo zato, ker kodeksi praviloma niso prepoznani kot uporabno orodje. Intervjuvani slovenski gospodarstveniki so si bili enotni: koruptivna ravnanja je potrebno odpraviti, tudi s pomočjo kodeksov. A kaj, ko z njimi praviloma urejajo le vprašanja jemanja in dajanja daril.

Kodeks etike ali ravnanj je namreč orodje, ki lahko ponudi bistveno več – vendar le, če posameznik oziroma institucija prepoznata njegovo uporabno vrednost. Je eno izmed orodij za krepitev integritete, ki lahko ob ustreznih mehanizmih za njegovo uveljavitev bistveno pripomore k večjemu zavedanju o pričakovanih pravih ravnanja vseh zaposlenih v določeni instituciji, o vrednotah, ki jih vodijo pri opravljanju njihovih poklicev, ter o vrednotah same institucije; o posameznih institutih, katerih poznavanje je potrebno za učinkovito preprečevanje koruptivnih in drugih neetičnih ali nezakonitih praks, ter o načinih ukrepanja, kadar pride do kršitev kodeksa. Ker gre praviloma za predpis interne narave, kodeks dopušča izražanje tistih načel in pravil, ki jih kot vodilo za njihovo ravnanje prepoznava zaposleni sami, hkrati pa omogoča manj formalen način za njegovo uveljavitev od (na primer) disciplinskih postopkov. Zato bi bilo toliko bolj dobrodošlo in tudi pričakovano, da se takšnemu orodju nameni večja teža kot doslej.

Zakon o integriteti in preprečevanju korupcije (ZIntPK) kodekse omenja na več mestih, na primer v 3. točki 4. člena, ko pojasnjuje pojem »integriteta« v povezavi z zlorabo oblasti, funkcije in pooblastila kot kršitve etičnih kodeksov, ali ko komisiji omogoča zahtevati ustrezno ukrepanje od pristojnega organa v primeru kršitev ZIntPK, med drugim tudi s sprejemom ustreznih ukrepov skladno s kodeksi ravnanja. Med nalogami in pristojnostmi komisije 12. člen med drugim določa tudi pripravo izhodišč za kodekse ravnanj.

Kaj zapisati v kodeks?

Pri pregledu kodeksov z vidika njihovih vsebin pogosto ni moč zaslediti raznovrstnosti – praviloma vsi od zaposlenih zahtevajo z zakonom skladno ravnanje, vestnost in poštenost ter prijaznost do strank. Skorajda »obvezen« del vseh kodeksov je tudi vprašanje (ne)dovoljenih daril. Kot da bi bilo drugih etičnih dilem, s katerimi se zaposleni lahko sooči pri opravljanju svojega dela, malo.

Učinkoviti kodeksi etike morajo služiti kot primer temeljnih načel in vrednot neke (javne ali zasebne) institucije. Pri tem lahko vključujejo pravno-formalna pravila, na primer omejitve glede nasprotja interesov, pa tudi vrednote. Toda bistveno za kodeks je jasno izražanje načel, ki izvirajo iz vrednot.

Razlikovanje med načeli in vrednotami najbolj jasno izhaja iz konceptualizacije Jeremyja Benthama, ki je med načela uvrščal »splošno pravo ali pravilo, ki vodi vedenje oziroma odločitve«, medtem ko je vrednote označil kot »težnjo po idealnem moralnem stanju«.

Razliko med načeli in vrednotami naj osvetlimo z naslednjim primerom. Pravičnost je pomembna vrednota, a izraz sam po sebi ne pove veliko o tem, kakšno pravilo vedenja ali stanja družbe bi moralo izhajati iz pravičnosti, če jo vključimo v naš sistem vrednot. Za to bi potrebovali načelo pravičnosti, ki bi nam pojasnilo, kakšen vzorec ravnanj bi odseval pravičnost kot vrednoto. Ena splošnih oblik načela pravičnosti je »obravnavaj enake enako ter različne različno«. Ravnanje, skladno s tem načelom, pa pomeni uresničitev pravičnosti kot vrednote.

Pri oblikovanju kodeksov se je potrebno zavedati, da posamezniki dosegajo različne stopnje moralnega razvoja. Kot je ugotovil **Lawrence Kohlberg** iz harvardske univerze, ki je 30 let preučeval razvojne stopnje moralnih vrednot, naj bi bili odrasli statistično porazdeljeni v šest skupin. Tako vsak posameznik pristopa k reševanju etične dileme in jo dojema s svojega zornega kota. Na primer – nekateri želijo razumeti, kaj se jim bo zgodilo, če kodeks kršijo, drugi želijo razumeti pravilo, tretji želijo poznati načela, ki jih to pravilo konkretizira. Kvalitetni kodeksi naslavlajo vseh šest v spodnji tabeli opisanih stopenj.

Raven	Dojemanje samega sebe	Razvojna stopnja	Vrednote
Predhodna (predkonvencionalna)	Izključena skupina	U bogati ali biti kaznovan – kaznovalna usmerjenost	Zamenjane z materialnimi dobrinami
		Zadovoljitev sebe (včasih tudi drugih)	Uporabne za potrebe imetnika; egoistične
Običajna (konvencionalna)	Vključena skupina	Pridobivanje priznanja prek pomoči drugim	Temelječe na empatiji družine ali socialne skupine
		»Zakon in red« pristop; Izpolnjevanje svojih dolžnosti	Vzdrževanje avtoritete in družbenega reda
Izredna (postkonvencionalna)	Nadskupina	Spoštovanje pravic posameznika. Sprejemanje kritično ocenjenih vrednot	Pogodbene oziroma pravno-formalne
		Delovanje, skladno z logičnimi in univerzalno sprejetimi načeli	Usmerjene v načela

Vir: prirejeno po Ethics codes and codes of conduct as tools for promoting an ethical and professional public service: Comparative successes and lessons, avtorja Stuarda C. Gilmana, 2005.

TEMA MESECA

KODEKSI ETIKE – KAJ Z NJIMI?

Toda da bi bili kodeksi še učinkovitejši, morajo izhajati iz organizacije, ki spoštuje in tudi podpira etično vedenje in delovanje. V vsaki službi, instituciji obstaja širok krog moralnih vrednot, ki morajo biti njej lastne – vključujejo torej tudi vrednote, ki sežejo izven meja posameznikovega vedenja in naslavlja vprašanja etične kulture organizacije.

Primeri »slabih« vrednot v instituciji sta pristop »umazanih rok« in pristop »številnih rok«. Prvi od zaposlenih zahteva, da kršijo pravila, ker s tem lahko dolgoročno dosežejo dobre cilje (v smislu cilj opravičuje sredstva). Ta pristop za institucijo pomeni uničujoče posledice, saj načela postanejo prilagodljiva (podrejena nekemu cilju, na primer ustvarjanju dobička) in zaposleni prosto kršijo pravila vedenja, če lahko kršitve opravičijo. Drugi pristop pa učinkuje kot izgovor – v smislu, kako naj bo posameznik moralno odgovoren, če pa je toliko drugih, ki so prav tako vpleteni v proces.

Kodeksi morajo torej združevati vrednote tako posameznikov znotraj institucije kot institucije same. Če bo kodeks kot vrednoto izpostavljala dobičkonosnost za vsako ceno, ga bo posameznik, za katerega je poštenost pomembna vrednota, težko uresničeval. In obratno – institucija ne bo sprejela posameznika, čigar vrednoto zavrača. Zato je pomembno, da se ob pripravi etičnega kodeksa ali kodeksa ravnanja upoštevajo vprašanja, ki se nanašajo tako na vedenje posameznika kot na organizacijsko kulturo. Še toliko bolj pomembno pa je, da pri pripravi kodeksov sodeluje kar najširši krog zaposlenih.

V kodeks je torej pomembno zapisati načela, ki zaposlenega usmerjajo pri njegovem delovanju in pomenijo odraz vrednot, h katerim stremijo zaposleni ter celotna institucija. Pri tem morajo biti vrednote tako zaposlenih kot institucije enake ali vsaj podobne – v nasprotnem primeru ravnanje zaposlenih ne bo skladno z držo, h kateri stremi ali bi morala stremeti institucija. Tako je, na primer, od računskega sodišča pričakovati, da bo kar najbolj vestno in skrbno porabljal javna sredstva. Če bi po drugi strani zaposleni za svoje delo naročali najdražjo računalniško opremo, njihovo tovrstno ravnanje ne bi bilo v skladu s pričakovanim.

Kodeks etike ali kodeks ravnanj?

Načela in vrednote so v vse kodekse etike in kodekse ravnanj vtakane posredno ali neposredno. So elementi, ki pozivajo zaposlene k višjemu cilju in v primerih nepričakovanih dogodkov delujejo kot vodič.

Na ta način kodeksi ravnanj poskušajo predvideti številne okoliščine, s katerimi se zaposleni lahko srečajo ob svojem delu, da bi lahko v nadaljevanju preprečili določene oblike vedenja, na primer nasprotje interesov, poslovanje s samim seboj, podkupovanje in drugo.

Kodeksi etike pa po drugi strani poskušajo izraziti vrednote in načela, ki so pričakovana od zaposlenih, kadar naletijo na nejasne etične okoliščine. Napisani so z namenom, da posameznika vodijo pri njegovem vedenju. Zato mora vsaka analiza učinka, ki ga ima nek kodeks etike, vključevati tudi analizo vpliva kodeksa

na vedenje. Pri razvijanju kodeksov se je zato potrebno vprašati, kaj je tisto splošno in specifično, kar najbolj verjetno vpliva na vedenje, ki ga družba pričakuje od javnih uslužbencev, politikov, zaposlenih v zasebnem sektorju.

Nedavna raziskava Global Fraud Survey 2012 (izvedlo jo je podjetje Ernst&Young) je izpostavila, da trenutna ekonomska situacija razkriva negativne pritiske na zaposlene. Najširši problem, ki ga je identificirala raziskava, je močno razširjeno sprejemanje neetičnih poslovnih praks. Kar 15 % vprašanih je pripravljenih podkupovati (lani 9 %) in 5 % napačno prikazovati finančno uspešnost podjetja (lani 3 %), da bi preživel ekonomski propad.

ZIntPK ponuja širok nabor okoliščin (na primer nasprotje interesov), ki se jim morajo zaposleni izogniti, kot tudi navodil, kako v teh okoliščinah ravnati (o nasprotju interesov obvestiti nadrejenega). Pri tem zakon zasleduje temeljne vrednote kot sta integriteta in transparentnost javnega, pa tudi zasebnega sektorja. Eden izmed ciljev načrta integritete kot orodja, ki ga predvideva zakon, je pomagati posameznikom in institucijam prepoznati posamezna korupcijska tveganja, ki lahko privedejo do teh okoliščin, in predvideti ustrezna ravnanja. Takšne okoliščine in ravnanja je mogoče iz načrta integritete posamezne institucije ustrezno preoblikovano vključiti tudi v njen kodeks.

Kako učinkujejo kodeksi?

Učinkoviti kodeksi delujejo na dveh nivojih: institucionalnem in simbolnem. Znotraj institucije kodeksi določajo meje vedenja in pričakovana vedenja. Predstavljajo jasne mejnike med prepovedanim (podkupovanje) in pričakovanim vedenjem (nepriustranskost v odnosih). Hkrati pa so močno simbolni. S tem, ko soglašamo s kodeksom neke institucije, definiramo vzornega zaposlenega, takšnega, kot ga vidimo sami, ter zlasti takšnega, kot želimo, da ga vidijo drugi.

Zato uspešen kodeks določa standard za zaposlenega, ki ga ta poskuša doseči, kot tudi izraz posebnega občutka odgovornosti zaradi profesionalnega položaja, ki ga zaseda določeni zaposleni. Vrednost kodeksa etike izhaja tako iz spoznavne zahteve po razumevanju takšnega kodeksa kot njegove sposobnosti sprožiti čustva. Sram, krivda, zavest, ponos, povezani s poklicem, so lahko pomembni razlogi za spodbujanje etičnega vedenja. Zato so čustveni elementi pomembni pri oblikovanju učinkovitega kodeksa.

Čeprav kodeksi etike »slabih« ljudi ne bodo spremenili, pa imajo na njihovo vedenje dokazljiv učinek. Ko vsi poznajo etične standarde neke organizacije, lažje prepoznajo kršitve in tudi ukrepajo. Poleg tega kršitelji težje ravnajo neetično, če vedo, da so vsi okoli njih seznanjeni s tem, kaj ni prav, in da bodo takšno ravnanje ostro obsojali. In končno, storilci koruptivnih ravnanj verjamejo, da je bolj verjetno, da jih bodo ujeli v okolju, kjer poudarjajo etične vrednote, kot v tistem, kjer jih ne.

TEMA MESECA

KODEKSI ETIKE – KAJ Z NJIMI?

Ali je seznanitev zaposlenih s kodeksom pomeni tudi njegovo uveljavitev?

Kodeksi niso samouveljavitveni. Ali drugače – razobešenje kodeksa na steni še ne pomeni, da je ta uveljavljen. Obstajati mora institucionalna struktura za oblikovanje kodeksa, njegovo predstavitev, tolmačenje, izobraževanje, uveljavitev ter ocenjevanje uveljavitve.

Redke institucije prepoznajo pomembnost osveščanja o pomenu kodeksov. Ne le, da je potrebno kodeks ustrezno predstaviti njegovim uporabnikom, torej zaposlenim, da lahko razumejo, kakšna ravnanja so pričakovana in zakaj; tovrstno poznavanje kodeksa je potrebno vedno znova vzdrževati in nadgrajevati. Posameznik oziroma zaposleni se bo namreč pri svojem delu srečeval z vedno novimi etičnimi dilemami, ki bodo od njega zahtevale ustrezno reagiranje. Izobraževanje in svetovanje v zvezi s tem, kako ustrezno ravnati, preprečuje neželjeno ravnanje ter vedno znova potrjuje obstoj istih vrednot (ali novih), lastnih neki instituciji. To je pomembno tudi zaradi novozaposlenih, ki so pred tem delovali v drugih institucijah z drugačnimi vrednotami.

Predvsem pa sta pomembna uveljavitev kodeksa in ocena, ali se učinkovito uveljavlja v praksi. Vzpostavitev različnih sistemov znotraj institucije pripomore k njegovi učinkovitejši uveljavitvi. Takšen primer je vzpostavitev sistema transparentnosti – namen razkritja premoženja funkcionarjev je funkcionarju preprečiti, da bi pri opravljanju funkcije prevladal njegov zasebni interes, kar bi se lahko odrazilo v obliki nesorazmerno povečanega premoženja. Ali tak sistem deluje, pa je potrebno ustrezno preveriti – ugotovitev, da premoženjskega stanja ali njegovega povečanja ne prijavljajo vsi funkcionarji, ali da nihče ne preverja skladnosti dejanskega premoženja s prijavljenim, zmanjšuje učinkovitost uveljavitve kodeksa, v tem primeru v delu, ki se nanaša na nasprotje interesov.

Čemu so torej kodeksi etike namenjeni?

- **Kodeksi etike povečajo verjetnost, da se bodo ljudje vedli na določen način.** Deloma zato, ker se osredotočajo na naravo dejanj, in deloma, ker se osredotočajo na sankcije za kršitve. Zatekanje h kodeksom namreč lahko zmanjša škodo, ki bi nastala zaradi neetičnega ravnanja. Na primer – če javnega uslužbenca njegov bratranec prosi, da mu zagotovi zaposlitev v javnem sektorju, bi brez kodeksa etike to za javnega uslužbenca predstavljalo moralno izbiro, ki bi jo moral opraviti; s kodeksom pa je javni uslužbenec opozorjen, kaj pomeni kršitev pričakovanj, ki jih ima okolica do njega – da bi lahko tovrstno ravnanje zanj celo pomenilo izgubo službe – s tem pa preusmeri ravnanje iz območja »pomagati sorodniku« v območje »narediti prav«.
- **Kodeksi etike lahko usmerijo zaposlene k dejanjem, ki pomenijo »narediti prav« zaradi pravega razloga.** Etično vedenje mora postati navada in učinkoviti kodeksi omogočajo zaposlenim, da preizkusijo svoja ravnanja glede na pričakovane standarde. Večkrat ponovljeno ravnanje kot navada postane vgrajeno v posameznika ter v institucijo. Na primer – upravni postopki so pogosto okorni pri uveljavljanju pravičnosti. Če bi bil edini standard učinkovitost, bi bili zaposleni lažje »premamljeni« v kršenje pravil postopka, da bi ga pospešili. Če pa je jasno, da je bistveno pravilo postopka nepristranskost pri opravljanju uradnih nalog, bo težje opravičiti, zakaj oddati javno naročilo ravnano svoji ženi/znancu/sorodniku iz razloga učinkovitosti.
- Kodeksi etike posamezniku ne odvzamejo osebne moral-

ne avtonomije ali ga odvežejo obveznosti, da utemelji svoje odločitve. **Kodeksi etike sicer nudijo jasna navodila, kako ravnati, vendar jih lahko ovržemo z močnejšim, bolj utemeljenim ugovorom.** Pričakovati je, da pravila ne kršijo kodeksa in da so takšne kršitve lahko utemeljene le, ker sledijo nekim višjim etičnim načelom. Na primer – javni uslužbenec, ki je preprečil nadaljnje obratovanje rudnika, še preden so lastniki izkoristili vsa možna pravna sredstva, lahko utemelji svoje dejanje, saj zaščita življenj delavcev v rudniku po teži oziroma utemeljenosti prevlada nad obveznostjo objektivne izvedbe postopka.

- **Kodeksi etike lahko delujejo tudi kot poslovna izjava, s katero izražajo zavezanost k določenim etičnim standardom.** To ima tako spoznavno kot čustveno vrednost. Spoznavno daje osebi, ki se pridruži zaposlenim neke institucije, jasen nabor vrednot, ki jih mora tudi sama spoštovati. Kodeks v takem primeru jasno odraža pričakovanja in obenem ponos pripadnikov določenega poklica. Ponos je namreč kritično čustvo, ki posameznika motivira, da se ocenjuje kot strokovnjak.

Primeri dobrih praks

- nekatera podjetja izvajajo redne (letne, dvoletne) raziskave o etičnih vrednotah v instituciji – z njimi dobijo vpogled v obstoj etičnih vrednot in pritiskov na zaposlene, usmerjene v kršenje pravil, ter s tem omogočajo oceno potrebnih pozitivnih ukrepov, ki bodo spodbudili pravilno ravnanje;
- določen ameriški zakon zahteva, da imajo ameriška podjetja, ki kotirajo na borzi, vzpostavljene etične režime, tudi etične kodekse;
- v ZDA je tako imenovana Komisija za kaznovanje ameriškem Kongresu predlagala sprejem Navodil za kaznovanje podjetij, ki vsebujejo navodila sodnikom, da morajo v primeru obsodbe za kazniva dejanja pri določitvi in odmeri kazni podjetju upoštevati tudi njegov etični režim – s takšnim pristopom se podjetja spodbujajo, da etiko ter preprečevanje korupcije vključujejo v strategije upravljanja s tveganji;
- nizozemsko podjetje Royal Dutch Shell od svojih direktorjev zahteva, da letno pisno poročajo predsedniku uprave o etičnih dilemah in uspehih pri njihovem reševanju v svojih državah. Vsak direktor ima tudi skrbnika etike, ki je dolžan vzdrževati etično kulturo podjetja;
- nekatera podjetja so ustanovila tako imenovane komisije za etiko, ki redno poročajo upravi in skrbijo za redno letno izobraževanje zaposlenih o etiki;
- nekatera podjetja so skrbnika za etiko povzdignila na raven člana uprave ali okrepila njegovo neodvisnost na način, da so zanj predvidela posebne pogoje napredovanja;
- ustanovitev združenja skrbnikov etike kot je Ethics and Compliance Officer Association (<http://www.theecoa.org/imis15/ECOAPublic/>).

Kodeks je torej lahko dober učni pripomoček pri določanju pričakovanih ravnanj. Predvsem pa kot nekakšna osebna izkaznica odraža notranjo podobo neke institucije – bolj ko je ta vrednotno utemeljena, učinkovitejša bo. V nasprotnem primeru bo zaupanje javnosti v njeno integriteto porušeno oziroma v takšnem primeru o integriteti institucije sploh ne moremo govoriti.

Skoraj vsi načrti integritete »pod streho«

Ljubljana – Obveznost oddaje načrta integritete je od 1894 evidentiranih zavezanecov do zakonskega roka, 5. junija 2012, izpolnilo 1690 zavezancev, 204 zavezanci načrta integritete še niso oddali. Nekateri zavezanci so načrte integritete komisiji posredovali po zakonskem roku, prejem nekaterih pa po obvestilu zavezancev še pričakujemo.

Z vidika statusnih oblik so načrt integritete v celoti oddali inšpektorati, samostojni in neodvisni državni organi, sodišča, tožilstva, upravne enote, univerze, fakultete in višje šole ter bolnišnice.

Med zavezanci, ki načrta integritete niso oddali, sta 2 vladni službi, 18 občin, 3 javni skladi, 7 agencij; med javnimi zavodi pa 1 inštitut, 3 zdravstveni zavodi, 3 zdravstveni domovi, 1 lekarna, 2 ljudski univerzi, 15 srednjih šol, 41 osnovnih šol, 4 vrtci, 3 dijaški in študentski domovi, 8 glasbenih šol, 2 knjižnici, 1 varstveno delovni center, 1 center za socialno delo, 6 domov za ostarele, 11 muzejev, galerij, gledališč, arhivov in parkov, 12 javnih zavodov za šport in 55 drugih javnih zavodov.

Komisija je s številom oddanih načrtov integritete zadovoljna, enako velja tudi za pristop zavezancev do njihove priprave. Zasluge za to gredo predvsem resnosti in odgovornosti zavezancev ter naraščajočemu zavedanju, da načrt integritete predstavlja pravico in s tem priložnost proaktivnega sodelovanja vsakega posameznika pri njegovem sooblikovanju. Zanimanje zavezancev za izdelavo načrta integritete

Komisija se zaveda, da načrti integritete predstavljajo novost, s katero želi zakonodajalec razširiti odgovornost za krepitev integritete v javnem sektorju prek prispevka vsakega posameznika, zato z vidika komisije ni »napačnih« ali »pravih« načrtov integritete. So le bolj ali manj kakovostni in (bolj ali manj) »resni«. Oglevalo vsakemu načrtu integritete so konkretne ugotovitve komisije in drugih nadzornih organov ter stanje v širši družbi – z malo samokritike pa lahko vsak zavezanec zase oceni, kako kakovosten in uporaben je njegov načrt integritete.

Imate vprašanje o vašem načrtu integritete?

Dodatne informacije o (ne) skladnosti načrta integritete lahko prejmete po telefonu, elektronski pošti ali osebno po predhodni najavi na komisiji. Za ureditev termina pokličite na telefonsko številko 01 400 5710 ali nam pišite na el. naslov anti.korupcija@kpk-rs.si.

Komisija najprej preveri skladnost načrta integritete s smernicami in navodili za njegovo pripravo, nato preveri, ali je zavezanec zgolj »kopiral« vsebino vzorca načrta integritete ali pa je načrt integritete res individualiziral oziroma pripravil v skladu z dejanskim stanjem v svoji instituciji. Pri vsakem posameznem zavezancu komisija primerja vsebino načrta integritete še z ugotovitvami svoje Službe za nadzor in

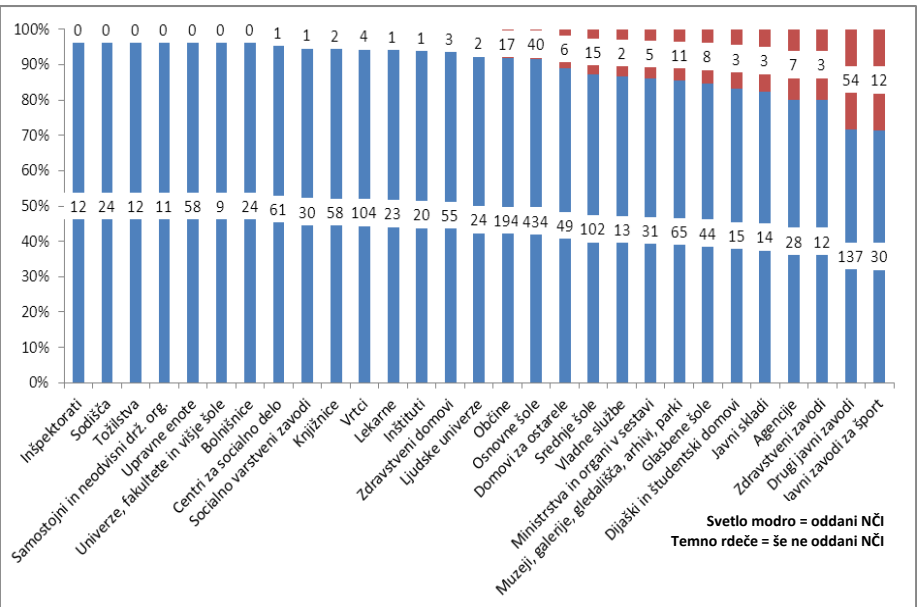
gritete ter vzpostavi oziroma uvede ukrepe za njihovo obvladovanje. S tem se v vsakdanji praksi komisije načrti integritete uporabljajo tudi kot dodatno kontrolno orodje pri obravnavi kršitev dolžnega ravnanja zaposlenih v javnem sektorju.

Učinkov načrtov integritete zaenkrat še ne moremo meriti, saj so bili komaj uvedeni in jih komisija še obravnava. Trenutni učinki so zagotovo osveščenost in informiranost. Če so pred dvema letoma z znanjem o institutih ZIntPK razpolagali le funkcionarji, ocenjujemo, da jih danes pozna večina v javnem sektorju, kar gre v veliki meri pripisati ravno uvajanju načrtov integritete.

Ravnanje župana Občine Trebnje je nedopustno

Ljubljana – Nedavni primer župana Občine Trebnje, ki je bil zaradi treh kaznivih dejanj zlorabe uradnega položaja pravnomočno obsojen, ponovno izpostavlja problematiko pomanjkanja pričakovane integritete funkcionarjev nekaterih lokalnih skupnosti in njihov brezbrizen odnos do etičnosti ravnanja ter ugleda, ki bi ga morali uživati in varovati pri svojem delu ter v javnosti, kot tudi problem neobstoja zakonske ureditve oziroma pogojev, ki bi podobno kot pri državnih organih omogočali tudi razrešitve lokalnih funkcionarjev. Za slednje je odgovoren tudi zakonodajalec, saj zakonsko ni uredil možnosti razrešitve (izreka nezaupnice oziroma odpoklica) župana, podžupana ali občinskega svetnika v primeru njegovega nezakonitega ravnanja, s tem pa posredno dopušča razmah tovrstnih primerov.

Župan Občine Trebnje je do (županski funkciji lastne) pričakovane integritete očitno brezbrizen, saj naj bi po poročanju medijev na zadnji seji občinskega sveta občinskim svetnikom onemogočil edino možnost, ki jim jo daje Zakon o lokalni samoupravi (ZLS), da bi z uvrstitvijo na dnevni red seje občinskega sveta obravnavali županovo pravnomočno obsodbo za kazniva dejanja zlorabe uradnega položaja. Z njegovo prekinitvijo seje do prihoda dveh občinskih svetnikov, ki sta rezultat glasovanja prevesila v korist njegovega predloga, namreč do uvrstitve predloga na sejo ni prišlo. Da je problem zaskrbljujoč, kaže nadaljnje ravnanje župana na občinski seji. Ob glasovanju o drugi zadevi na dnevnem redu naj bi namreč na enega od (omenjenih) dveh občinskih svetnikov vplival z navodilom, kdaj (in s tem kako) naj glasuje, ta pa je navodilu župana slepo sledil. Sicer je nekaj občinskih svetnikov sejo demonstrativno zapustilo, vendar to župana ni odvrnilo od ponovnega, tokrat zanj uspešnega glasovanja o njegovem predlogu.



se odraža tako v veliki udeležbi na predavanjih, delavnicah komisije, kot na dnevih odprtih vrat ter v komunikaciji z zavezanci prek odprtih telefonskih linij, ki jih je v ta namen izvajala oziroma uvedla komisija.

preiskave (SNAP) in drugimi javno dostopnimi viri ter zavezancu v zvezi s tem poda ugotovitve in priporočila, kako naj tveganga, ki jih ni identificiral, vključi v načrt inte-

Komisija za preprečevanje korupcije poudarja, da je področje samoupravljanja lokalnih skupnosti eno izmed korupcijsko najbolj izpostavljenih tudi zaradi pomanjkanja učinkovitega političnega nadzora nad delovanjem organov samoupravnih lokalnih skupnosti. ZLS namreč predvideva predčasno razrešitev župana le v primeru neizvrševanja odločb ustavnega sodišča ali pravnomočnih odločb upravnega sodišča, ki mu nalagajo z ustavo in zakonom skladno ravnanje. Podobno velja tudi za predčasno razpustitev občinskega sveta. ZLS prenehanje mandata člana občinskega sveta, župana in podžupana predvideva samo v primeru pravnomočne obsodbe na nepogojno kazen zapora, daljšo od šest mesecev. V vseh ostalih primerih nezakonitih ravnanj oziroma hujših oblik neetičnega ravnanja občinskih funkcionarjev pa učinkovitega mehanizma, s katerim bi lahko preprečili njihovo nadaljnje opravljanje funkcije, ni.

Komisija odsotnost učinkovitih mehanizmov za uveljavljanje odgovornosti v obliki izgube položaja lokalnih funkcionarjev, kadar ti ravnaajo v škodo občinskih financ oziroma občanov, neetično in/ali nezakonito, ocenjuje kot korupcijsko tveganje, ki bi ga bilo nujno obvladati s sprejemom ustreznih zakonskih rešitev, ki bi tudi v primeru lokalnih funkcionarjev omogočile institute, sorodne ustavni obtožbi in interpelaciji na državni ravni. V tovrstnih primerih namreč organi kot Komisija za preprečevanje korupcije, Računsko sodišče, upravni organi in inšpekcije nimajo mehanizmov, s katerimi bi zahtevali odgovornost, prav tako pa ni mehanizmov, s katerimi bi odgovornost lahko zahtevali volivci in občinski svetniki.

Komisija bo zaradi tega in podobnih primerov, s katerimi se redno srečuje pri obravnavi sumov koruptivnih ravnanj in nasprotja interesov na lokalnem nivoju, podala pobudo, da se v slovenski pravni red čim prej uvedejo ustrezni mehanizmi, ki bodo v primeru ugotovljenih nezakonitih ravnanj omogočali tudi odpoklic lokalnih funkcionarjev.

AUKN in KPK izvedli izobraževanje za nadzorne in poslovodne organe državnih družb o nasprotju interesov

Ljubljana – Izobraževalno srečanje pod naslovom Skrbnost in odgovornost ravnanj članov nadzornih in poslovodnih organov državnih družb v luči spoštovanja ZIntPK ter ostalih pravnih aktov, ki sta ga organizirali Agencija za upravljanje kapitalskih naložb in Komisija za preprečevanje korupcije, je potekalo 10. julija 2012. Gre za prvo tovrstno srečanje s ciljem dviga korporativne kulture v državnih podjetjih.

Spoštovanje izogibanja nastanku nasprotja interesov je za AUKN in komisijo izjemnega pomena, saj ravno nasprotje interesov predstavlja veliko tveganje za nastanek korupcije in ostalih protipravnih dejanj, ki lahko posledično zmanjšujejo vrednost državnih družb.

Predsednik Komisije za preprečevanje korupcije Goran Klemenčič je v svoji predstavitvi posebno pozornost namenil dolžnostim in odgovornostim uradnih oseb, med katere po ZIntPK spadajo tudi člani organov vodenja in nadzora v gospodarskih družbah, v katerih ima večinski delež oziroma prevladujoč vpliv država, in sicer:

- dolžnosti gospodarskih družb z večinskim deležem države ali občin (uporaba protikorupcijske klavzule, pridobitev izjave o lastništvu ponudnika, posredovanje seznama zavezancev za prijavo premoženjskega stanja, posredovanje dokumentacije in podatkov, potrebnih za opravljanje zakonskih nalog komisije);
- dolžnosti poslovodnih oseb gospodarskih družb z večinskim deležem države ali občin (izogibanje nasprotju interesov oziroma izločitev v primeru zasebnega interesa, prijava premoženjskega stanja, udeležba na seji senata komisije);
- dolžnosti članov nadzornih organov gospodarskih družb z večinskim deležem države ali občin (izogibanje nasprotju interesov oziroma izločitev v primeru zasebnega interesa).

Ob tem je poudaril, da »spada širše področje upravljanja z družbami v večinski lasti države in lokalne skupnosti po ugotovitvah komisije med področja z izrazitim korupcijskim tveganjem in tveganjem za nastanek nasprotja interesov, ki po kazalcih prehiteva problematiko javnega naročanja. Posledica je izrazito nizka stopnja uveljavljanja odgovornosti (kazenske, odškodninske, etične) za dejanja in opustitve poslovodnih oseb ter nadzornikov. Stanje duha navsezadnje izraža tudi praksa, s katero se komisija srečuje: na eni strani nezavedanje, da tudi za družbe v državni lasti veljajo določbe Zakona o integriteti in preprečevanju korupcije, na drugi strani pogosto negativen odnos do tega zakona, ki ga nekateri dojemajo kot nepotrebno breme. In nenazadnje – komisija poudarja, da je tako na upravljalski kot na normativni ravni potrebno okrepiti transparentnost delovanja družb v večinski državni lasti.«

AUKN se je v svojem prvem letu delovanja posvečala predvsem razreševanju ključnih problemov pri korporativnem upravljanju družb v državni lasti, ki so v preteklosti vodili v slab nadzor nad njihovim poslova-

njem. V letu 2011 je po opravljenem sistematičnem pregledu ustreznosti nadzornih svetov AUKN ugotovila nasprotja interesov pri kar 10 družbah, zato je s ciljem zagotavljanja učinkovitega nadzora predlagala odpoklice. S posebnim dopisom pa je vse nadzorne svete še dodatno pozvala k spoštovanju izogibanja nasprotju interesov skladno z ZIntPK, bančne nadzornike pa še k spoštovanju Sklepa Banke Slovenije o skrbnosti članov uprave in nadzornega sveta bank ter hranilnic. Predsednica uprave AUKN Dagmar Komar je povedala, »da je temu področju potrebno tudi v prihodnje povečati veliko pozornost, saj ravno nasprotje interesov predstavlja veliko tveganje za nastanek korupcije in ostalih protipravnih dejanj, ki lahko posledično zmanjšujejo vrednost državnih družb«. AUKN ocenjuje, da bi k poštenemu poslovanju državnih podjetij pomembno prispevalo tudi vključevanje vseh denarnih tokov družb v 100-odstotni lasti RS v obliki nadgradnje spletne aplikacije Supervisor.

Ugotovitve KPK o konkretnem primeru – zadeva Milana Matjašeca

Ljubljana – Komisija za preprečevanje korupcije je 25. julija 2012 objavila Ugotovitve o konkretnem primeru v zadevi suma koruptivnega ravnanja Milana Matjašeca v funkciji ravnatelja Osnovne šole Miška Kranjca Velika Polana.

Komisija je v tej zadevi ugotovila sledeče:

- Milan Matjašec, kot ravnatelj Osnovne šole Miška Kranjca Velika Polana (uradna oseba), ni spoštoval določb ZIntPK pri postopku zaposlitve svojega brata in bratove zunajzakonske partnerice, ki nalaga dolžno ravnanje v primeru, ko se uradna oseba znajde v nasprotju interesov.
- Milan Matjašec je z neizločitvijo iz postopkov zaposlitve kršil dolžno ravnanje, s tem pa je omogočil (dal) korist svojemu bratu in bratovi izvenzakonski partnerki v obliki zaposlitve za določen čas. Navedeni ravnanji Milana Matjašeca ustrezata opredelitvi korupcije po prvi točki 4. člena ZIntPK.

Sprejeti dokument je skupaj z odgovorom obravnavane osebe objavljen na spletnih straneh komisije v rubriki Odločitve in mnenja komisije.

NAPOVEDNIK

2.–31. avgust, Novo mesto – Razstava del, nastalih v umetniškem natečaju za osnovne šole, se seli v Novo mesto, kjer bo na ogled v Knjižnici Mirana Jarca.

KOMISIJA V ŠTEVILKAH

Transparentnost delovanja ima za posledico odgovornost delovanja vsakega organa. Del transparentnosti je pregled dela skozi številke. Ker je transparentnost eno izmed vodil Komisije za preprečevanje korupcije in standard, ki ga zagovarjamo kot univerzalno načelo javnega sektorja, v KPK Vestniku objavljamo mesečno osvežene podatke o naših aktivnostih.

Spodnji podatki predstavljajo aktivnosti komisije v letu 2012.

Število prejetih prijav	762
Število rešenih prijav	421

Prijave

Področje nasprotja interesov	63
Področje nezdržljivosti funkcij	53
Področje omejitev poslovanja	119
Področje premoženjskega stanja	196
Področje lobiranja	3
Področje načrtov integritete	284
Področje protikorupcijske klavzule	73
Skupaj izdanih pojasnil	791

Število opozoril funkcionarjem glede nezdržljivosti funkcij	0
Število odločb poklicnim funkcionarjem za opravljanje dodatne pridobitne dejavnosti	2

Število skupno prejetih vlog	55
Število zavrženih zahtev v celoti	1
Število delno zavrženih zahtev	14
Število ugodenih zahtev v celoti	39
Število zahtev, ki so še v postopku odločanja	1
Število zadev v postopku reševanja pritožb pri informacijskem pooblaščenca	0

Pravna mnenja, pojasnila in odgovori

Število celovito pregledanih in ocenjenih načrtov integritete	26
---	----

Izvedena izobraževanja in usposabljanja za javni sektor

Število izvedenih usposabljanj	27
Udeležba na posvetih, konferencah	4

Področje protikorupcijske klavzule

Število izdanih dovoljenj za izvzetje iz dolžnosti vključitve protikorupcijske klavzule v pogodbe	2
---	---

Prekrškovni postopki zoper fizične osebe, pravne osebe in odgovorne osebe pravnih oseb (2011–2012)

Število uvedenih prekrškovnih postopkov	53
Število pravnomočno zaključenih postopkov	26

KOLENDAR OBVEZNOSTI

SPROTNE OBVEZNOSTI

- Prijava premoženjskega stanja** – takoj, najpozneje pa v enem mesecu po nastopu in prenehanju funkcije ali dela. Dolžnost poročanja o premoženjskem stanju velja še leto dni po prenehanju funkcije ali dela.
- Poročanje lobirancev o lobističnem stiku z registriranim ali neregistriranim lobistom** – v roku treh dni svojemu predstojniku in komisiji. Poleg tega komisiji v roku 10 dni o prepovedanih ravnanjih lobista.
- Poročanje o omejitvah poslovanja** – funkcionarji organu, v katerem opravljajo funkcijo, v enem mesecu po nastopu, nato pa najkasneje v 8 dneh po vsaki spremembi; organ komisiji posreduje podatke najkasneje v 15 dneh od njihovega prejema.
- Poročanje o nezdržljivosti funkcij** – funkcionar mora najpozneje v 30 dneh po izvolitvi ali imenovanju prenehati opravljati dejavnost oziroma funkcijo, ki je nezdržljiva z njegovo novo funkcijo.
- Poročanje o nasprotju interesov** – takoj pisno obvestiti svojega predstojnika oziroma komisijo, če ni predstojnika. Ob tem je potrebno prenehati z delom v zadevi, kjer je prišlo do nasprotja interesov – razen če bi bilo nevarno odlašati.

Podrobnejše informacije o rokih in obveznostih zavezancev po ZIntPK so dostopne na spletnih straneh Komisije za preprečevanje korupcije.



KPK Vestnik Komisije za preprečevanje korupcije je licenciran pod licenco Creative Commons priznanje avtorstva 2.5 Slovenija.

Ustvarjen je na podlagi dela, dostopnega na www.kpk-rs.si. Dodatna dovoljenja, ki jih ne obsega ta licenca, so dostopna na anti.korupcija@kpk-rs.si.