

Czy szkoły powinny mieć kodeksy etyczne? Konflikt interesów formą korupcji

Tytułowe pytanie zaczęło pojawiać się w związku z zasadami przeprowadzania kontroli zarządczej. W ankietach samooceny kierowników i pracowników, dołączonych do komunikatu ministra finansów z 16 lutego 2011 r., znajdują się pytania odwołujące się wprost do przestrzegania wartości etycznych. Oto one:

Czy pracownicy są informowani o zasadach etycznego postępowania?

Czy Pani/Pan wie jak należy się zachować, w przypadku gdy będzie Pani/Pan świadkiem poważnych naruszeń zasad etycznych obowiązujących w [jednostce]?

(Ankieta samooceny kierowników komórek organizacyjnych)

Czy Pani/Pan wie jakie zachowania pracowników uznawane są w [jednostce] za nieetyczne?

Czy Pani/Pan wie jak należy się zachować w przypadku, gdy będzie Pani/Pan świadkiem poważnych naruszeń zasad etycznych obowiązujących w [jednostce]?

Czy Pani/Pana zdaniem osoby na stanowiskach kierowniczych przestrzegają i promują własną postawę i decyzjami etyczne postępowanie?

(Ankieta samooceny pracowników jednostki)

Komunikat nr 3 Ministra Finansów z dnia 16 lutego 2011 r.
w sprawie szczegółowych wytycznych w zakresie samooceny kontroli zarządczej
dla jednostek sektora finansów publicznych (Dz. Urz. MF z dnia 11 marca 2011 r.)

Udzielenie na nie odpowiedzi wymaga ustalenia wewnątrz jednostki, a w naszym przypadku – szkoły, jakiegoś zestawu obowiązujących wartości etycznych. O jego istnieniu i znaczeniu muszą być poinformowani wszyscy pracownicy. Mógłby on przyjmować różną formę i nazwę.

I choć nie ma przepisów nakazujących wprost wprowadzenie kodeksów etycznych, wymienione wyżej pytania, a w zasadzie problem ze stworzeniem punktów odniesienia do nich, bywa uzasadnieniem dla ich tworzenia. Kodeks etyczny to najpowszechniejsza forma rozwiązania tego problemu. Dodatkowo szkoły spotykają się z presją organów prowadzących, które – wdrażając politykę antykorupcyjną – wymuszają opracowywanie kodeksów etyki oraz procedur zgłaszania zidentyfikowanych przypadków nadużyć, w tym korupcji. Mimo wątpliwości prawnych, dotyczących głównie sposobów egzekwowania postanowień kodeksów, już w więcej niż co piątej szkole funkcjonują kodeksy etyczne¹.

Korupcja to żądanie, proponowanie, wręczanie lub przyjmowanie bezpośrednio lub pośrednio łapówki lub jakiegokolwiek innej nienależnej korzyści lub jej obietnicy, które wypacza prawidłowe wykonywanie jakiegokolwiek obowiązku lub zachowanie wymagane od osoby otrzymującej łapówkę.

Jak walczyć z korupcją, Warszawa 2010, s. 18.

¹ <https://serwisy.gazetaprawna.pl/edukacja/artykuly/1456617,kodeksy-etyki-w-szkolach-podstawa-prawna.html> [dostęp: 7.03.2022].

Jako przykład odgórnego wprowadzenia kodeksów może służyć Warszawa, której prezydent, Zarządzeniem nr 861/2019 z 22 maja 2019 r., wprowadził w życie dokument „Polityka antykorupcyjna m.st. Warszawy”.

Zarządzenie zobowiązało kierowników jednostek m.st. Warszawy do „opracowania zgodnie z przyjętym w Urzędzie m.st. Warszawy standardem w terminie 6 miesięcy od daty wejścia w życie niniejszego zarządzenia, stosownie do zakresu działalności:

- Kodeksu Etyki, w tym zasad gościnności,
- procedury zgłaszania nieprawidłowości i nadużyć, w tym korupcji,
- obszarów szczególnie podatnych na występowanie nadużyć wraz z rodzajami ryzyk korupcyjnych oraz zalecanymi do stosowania mechanizmami kontrolnymi,
- wykazu stanowisk i czynności narażonych na zwiększone prawdopodobieństwo wystąpienia ryzyka nadużyć” (§ 9. pkt 3)².

Jak wykonały to zadanie szkoły, nie tylko warszawskie, można prześledzić odwiedzając strony internetowe.

*Nemo iudex in causa sua.
(Nikt nie może być sędzią we własnej sprawie.)*

W dalszej części tekstu koncentruję się tylko na jednym problemie, który jest bardzo słabo albo w ogóle nie dostrzegany w szkolnych kodeksach etyki. Chodzi o **konflikt interesów**, wywoływany podwójną lojalnością. Obok nepotyzmu³ i kumoterstwa⁴ należy on do niekaralnych form korupcji. Wszystkie są jednak groźne, niszczą reputację i wizerunek, podważają zaufanie ludzi⁵.

Konflikt interesów zaburza/zakłóca zachowanie dwóch postaw: bezstronności i bezinteresowności. Bezstronność to załatwianie spraw bez osobistych preferencji, przy zachowaniu równego traktowania stron, a bezinteresowność oznacza kierowanie się podczas czynności służbowych interesem publicznym, a nie prywatnym.

Posiadanie interesu prywatnego jest absolutnie naturalne, ale wpływa on na nasze działania zarówno świadomie, jak i podświadomie. Zauważamy trzy wymiary interesu prywatnego: osobisty, rodzinny i grupowy.

Interes publiczny ma charakter interesu ogólnego (dobra wspólnego) i postrzegamy go jako interes państwa, narodu, społeczeństwa, podatników, skarbu państwa czy też publicznego pracodawcy.

Zasiadasz w komisji przyznającej stypendia twórcze. Jeden z wniosków złożył syn Twojej koleżanki. Znasz go od dzieciństwa, przyjaźnisz się z jego rodziną. Wiesz, że jest utalentowany, odpowiedzialny i ma świetne pomysły. Oczywiście jest kilkanaście innych wniosków, a pula środków na stypendia ograniczona.

² <https://bip.warszawa.pl/NR/exeres/86B50AC7-26FD-4CE6-BB88-D725623B66FB,frameless.htm> [dostęp: 7.03. 2022].

³ Nepotyzm – nadużywanie zajmowanego stanowiska poprzez protegowanie krewnych.

⁴ Kumoterstwo – faworyzowanie oparte na powiązaniach towarzyskich.

⁵ Inspirację do tego fragmentu tekstu stanowiła publikacja: *Konflikt interesów. Czym jest i jak go unikać? Poradnik dla pracowników administracji rządowej*, Warszawa 2015.

Konflikt interesów pojawia się wówczas, gdy interes prywatny wpływa lub wydaje się, że wpływa, na bezstronne i obiektywne wykonywanie obowiązków służbowych. Podejmując decyzje w sytuacji konfliktu interesów nie jesteśmy w stanie tego zapewnić.

Wówczas najlepszym rozwiązaniem jest unikanie konfliktu!!!

To zalecenie jest proste, ale jego realizacja budzi wątpliwości i kontrowersje, i nie jest taka łatwa. Czasem niemożliwa. Wynika to stąd, że są różne rodzaje konfliktów interesów.

Może być konflikt rzeczywisty/faktyczny, potencjalny lub postrzegany.

Konflikt rzeczywisty/faktyczny jest oczywisty, najprostszy. Jeśli znajdujemy się w takiej sytuacji, jak np. ta opisana wyżej, pozostaje nam jedno: wyłączenie się ze sprawy!!!

Trudniej jest z **potencjalnym konfliktem interesów**. Ma on miejsce wtedy, gdy moja aktywność dzisiaj może wpłynąć negatywnie na bezstronność lub bezinteresowność w przyszłości.

Nawiązując do znanego nam już przykładu:

Miesiąc przed ogłoszeniem konkursu stypendialnego koleżanka zaprosiła Cię na obiad do dobrej restauracji. W trakcie posiłku opowiadała o sukcesach syna, o jego planach związanych z uzyskaniem środków na ich realizację. Przed wyjściem z restauracji uregulowała cały rachunek.

Jak ocenić tę sytuację? Czy nie rodzi się we mnie nieuświadomione poczucie wdzięczności? Czy praca w komisji stypendialnej nie daje szansy na odwzajemnienie się, spłatenie długu wdzięczności?

Aby uniknąć takich sytuacji, należy pamiętać o zakresie swoich kompetencji i podejmowanych decyzji, zastanowić się, o czyich sprawach mogę w przyszłości decydować. W konsekwencji zachować wstrzeźliwość we wzajemnych relacjach, nie wchodzić w relacje wdzięczności z osobami i podmiotami, których sprawy możemy potencjalnie załatwiać. W opisanym przypadku i nie tylko stosować zasadę: „Każdy płaci za siebie”.

Najbardziej podchwytliwa odmiana konfliktu interesów to **konflikt postrzegany**. Pojawia się wówczas, gdy ze względu na obiektywne okoliczności jesteśmy postrzegani jako osoby kierujące się interesem prywatnym, nawet wtedy, gdy – subiektywnie – postępowaliśmy mając na uwadze wyłącznie dobro publiczne.

W szkole pracuje żona dyrektora. Zbliża się czas wnioskowania o nagrody np. burmistrza, kuratora, ministra. Z analizy pracy nauczycieli wynika, że najlepsze wyniki ze wszystkich miała jego żona i ona zasługuje na najwyższą nagrodę...

I choć obiektywnie tak jest, to w przypadku przyznania jej nagrody i tak pojawią się głosy, że wniosek o nagrodę motywowany był względami osobistymi.

Można w podobnych sytuacjach ujawniać relacje wywołujące wrażenie postrzeganego konfliktu interesów, a także przedstawiać motywacje podejmowanych decyzji. Należy jednak pamiętać, że nie rozwieje to wszystkich wątpliwości. Ten konflikt interesów jest tym groźniejszy, im wyżej stoimy w hierarchii instytucji, im bardziej publiczne stanowisko zajmujemy.

Postrzegany konflikt interesów, poza negatywnym wpływem na przestrzeganie zasady bezinteresowności, może też niszcząco wpływać na przestrzeganie zasady bezstronności, to znaczy równej i uczciwej konkurencji.

Sposobem na ograniczenie możliwości wystąpienia tego konfliktu interesów jest zachowywanie równego, profesjonalnego dystansu, wystrzeganie się decyzji o znamionach nepotyzmu i samoograniczenie się w korzystaniu nawet z przysługujących przywilejów.

Metodą na rozpoznanie konfliktu postrzeganego może być tzw. „test rumieńca” lub „pierwszej strony”. Polega on na zadaniu sobie pytania: „Jak byś się czuła/czuł, gdyby dane zdarzenie lub relacje zostały opisane w jakiejś gazecie lub mediach społecznościowych?”.

Jeśli podasz inną odpowiedź niż: „Nie mam z tym żadnego problemu”, przeanalizuj sytuację.

Możesz porozmawiać ze współpracownikami, przełożonymi, doradcą etycznym lub zapoznać się z kodeksami etycznymi, gdzie trafiają się gotowe odpowiedzi, pomocne porady i sugestie.

Żaden sługa nie może dwom panom służyć. Gdyż albo jednego będzie nienawidził, a drugiego miłował; albo z tamym będzie trzymał, a tym wzgardzi. Nie możecie służyć Bogu i Mamonie.

(Łk 16, 13)