



Rekomendācijas korupcijas risku novēršanai tiesībsargājošajās institūcijās



2025

Pretkorupcijas pasākumu plānošana ir jāskata kontekstā ar korupcijas risku analīzi kā viena analītiska procesa būtiskas un neatņemamas sastāvdaļas. Plānotajiem pretkorupcijas pasākumiem jābūt pēc iespējas skaidriem un konkrētiem, lai efektīvi novērstu identificētos riskus. Reaģējot uz straujo tehnoloģiju attīstību un drošības vides izmaiņām, Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojs ierosina tiesībsargājošām institūcijām izvērtēt septiņas rekomendācijas korupcijas risku novēršanai.

Rekomendācijas, kas ir tapušas, vērtējot starptautisko pieredzi, vērstas ne tikai uz klasiskajiem korupcijas riskiem, bet arī uz modernajiem izaicinājumiem – sākot no mākslīgā intelekta un IT riskiem līdz “cēlu mērķu” korupcijai, organizētajai noziedzībai un darbinieku labbūtībai. Rekomendācijas ir sakārtotas pēc svarīguma, balstoties uz to ietekmi uz korupcijas risku novēršanu tiesībsargājošajās iestādēs. Prioritizācija balstīta uz riska nopietnību, ietekmi uz institūcijas integritāti un to, cik būtiski attiecīgie faktori ir sistēmiskai korupcijas novēršanai.

2025. gadā sagatavotās rekomendācijas ir papildinājums Korupcijas novēršanas un apkarošanas biroja 2010. gadā publicētajam materiālam “Rekomendācijas korupcijas risku novēršanai tiesībsargājošajās institūcijās”.

Organizētā noziedzība un hibrīdapdraudējumi

Pašreizējā ģeopolitiskajā situācijā īpaši aktuāla ir “stratēģiskā korupcija” – organizēto noziedzīgo grupējumu vai ārvalstu mēģinājumi ietekmēt iestāžu darbību ar korupcijas palīdzību. Iestādēs jābūt skaidrai kārtībai, kā darbinieki var anonīmi vai konfidenciāli ziņot par spiedienu (īpaši komandējumu laikā vai saistībā ar parādsaistībām, romantiskiem sakariem u.c.).

Hibrīdapdraudējumi nereti izpaužas arī caur migrantu plūsmu organizētām operācijām, tāpēc robežsardzes darbiniekiem jānodrošina apmācības emocionālās manipulācijas atpazīšanai un psiholoģiskais atbalsts.

Informācijas tehnoloģiju riski

Koruptīvas darbības bieži saistītas ar sensitīvu datu manipulāciju vai noplūdi, tāpēc jānodrošina stingra piekļuves kontrole gan iestādes, gan ārējo iestāžu datubāzēm. Regulāri jāanalizē darbinieku piekļuves žurnāli, lai identificētu anomālijas un potenciāli koruptīvus gadījumus.

Jānosaka skaidri ierobežojumi privāto ierīču un kontu izmantošanai darba vajadzībām (īpaši lietotnēs, kur autorizācijai izmanto privāto e-pastu). Iestādei jānodrošina darbiniekus ar darba e-pastiem un citiem oficiāliem risinājumiem. Augstāka līmeņa darbiniekiem (ar pašu atļauju) jāveic regulāras ierīču pārbaudes, lai atklātu spieģrogrammatūru vai neatļautu datu plūsmu.

Atsevišķs risks ir digitālo aktīvu (tostarp kriptovalūtu) izmantošana koruptīvos nolūkos. Tāpēc nepieciešamas regulāras apmācības par šo tehnoloģiju attīstību un līdzekļu plūsmu izsekošanas metodēm.

Trauksmes celšanas sistēma

2024. gadā Latvijā visvairāk trauksmes cēlēju ziņojumu (30) kompetentajās institūcijās saņemti tieši par amatpersonu prettiesiskām darbībām, tāpēc jāturpina mērķtiecīgi stiprināt trauksmes celšanas sistēmu iestādēs. Lai panāktu lielāku tiesībaizsardzības iestāžu darbinieku iesaisti, jāveido iekšējā kultūra, kurā trauksmes celšana tiek uztverta nevis kā nodevība, bet kā lojalitātes un rūpju par iestādes reputāciju un godaprātu izpausme.

Iestādēm jānodrošina anonīmi ziņošanas kanāli, kas maksimāli aizsargā ziņotāja identitāti (to atklājot tikai pēc paša ziņotāja vēlēšanās). Vienlaikus jāparedz regulāra informēšana ziņotājam par lietas izskatīšanas gaitu, jo neziņa veicina cinismu un mazina vēlmi ziņot nākotnē.

Papildus jāizvērtē iespēja sniegt trauksmes cēlējiem psiholoģisko vai juridisko atbalstu gadījumos, kad tie saskaras ar netiešu atriebību darbavietā.

“Cēlu mērķu” korupcijas novēršana

Viens no specifiskiem fenomeniem tiesībaizsardzības iestādēs ir tā sauktā “cēlu mērķu” korupcija – procesuālie pārkāpumi, ko darbinieks veic, uzskatot, ka rīkojas sabiedrības interesēs (piemēram, atskaitēs iekļauj nepatiesu informāciju, lai nodrošinātu noziedznieka sodīšanu). Biežākais iemesls ir pārlicība, ka legālais ceļš ir pārāk lēns, tāpēc darbinieki mēģina “paātrināt” taisnīgumu.

Iestādēm jāpārskata iekšējie procesi: ja darbinieki regulāri cenšas apiet noteiktus procesus sarežģītās procedūras dēļ, iespējams, jāmaina paši procesi, nevis jāsoda darbinieki. Vadībai jāapzinās, ka “cēlu mērķu” korupcija īstermiņā uzlabo statistiku (konstatētie pārkāpumi, uzsāktie kriminālprocesi u.tml.), taču ilgtermiņā grauj sabiedrības uzticēšanos valsts pārvaldei. Tāpēc jāveicina kultūra, kurā tikpat liela nozīme kā rezultātiem tiek piešķirta procesuālajai korektumam un principam – mērķis neattaisno līdzekļus.

Mākslīgā intelekta rīku izmantošana

Pēdējo gadu laikā strauji attīstījusies mākslīgā intelekta rīku nozare, piedāvājot iespējas automatizēt un paātrināt laukietilpīgus darbus. Tomēr šo rīku izmantošana rada arī būtiskus riskus personas datu aizsardzības jomā, tāpēc iestādēm jābūt skaidri definētām mākslīgā intelekta rīku izmantošanas vadlīnijām, kas ir saistošas visiem darbiniekiem.

Šajās vadlīnijās skaidri jānosaka, kāda datu apstrāde ar mākslīgā intelekta (turpmāk -MI) rīkiem ir pieļaujama un kuros gadījumos tā jau tiek uzskatīta par datu manipulāciju un nav izmantojama procesuālajām vajadzībām. Tāpat nepārprotami jāparedz, ka gala lēmumu vienmēr pieņem un par to atbildību uzņemas iestādes darbinieks, pat tad, ja izejas datus ģenerējis MI rīks.

Tā kā tehnoloģija ir salīdzinoši jauna un pastāv dažādi precedenti, pirmajos ieviešanas mēnešos vadlīnijas regulāri jāpārskata, ņemot vērā darbinieku atgriezenisko saiti, lai rīku izmantošana netiktu nepamatoti ierobežota.

Darbinieki jāapmāca arī par MI rīku potenciālu radīt dažādus viltotus materiālus (piemēram, iepirkumu dokumentus), kurus var izmantot noziedzīgos nolūkos. Regulāra informācijas apmaiņa par konstatētajiem gadījumiem stiprina iestādes spēju cīnīties pret ļaunprātīgu MI rīku izmantošanu un palīdz darbiniekiem sekot līdzi aktuālajām tendencēm šajā jomā.

Ētikas dilemmu risināšana

Ētikas kodeksi parasti neietver konkrētas ikdienas situācijas, ar kurām saskaras tiesībaizsardzības darbinieki, tāpēc nepieciešama papildu sistēma praktisku ētikas dilemmu risināšanai. Vērtīgi organizēt kopīgas diskusijas, kur darbinieki var pārrunāt reālas situācijas, ar kurām saskārušies kolēģi.

Īpaši efektīvas ir mācības, kurās jaunie darbinieki strādā kopā ar pieredzējušiem kolēģiem – tie var dalīties ar reāliem gadījumiem un praktiskiem risinājumiem. Jāveido vide, kurā darbinieks var atklāti atzīt kļūdas bez bailēm no soda (ja vien tās nav ļaunprātīgas), un šādus gadījumus izmantot kā mācību piemērus.

Iestādes var apsvērt arī neatkarīgas ētikas uzticības personas vai konsultanta iecelšanu (ko izrauga paši darbinieki), pie kura vērsties konfidenciāli pirms lēmuma pieņemšanas. Svarīgi, lai šai personai nebūtu jāatskaitās vadībai – tas vairo uzticēšanos.

Darbinieku labbūtība un profesionālā izdegšana

Jebkuru korupcijas risku mazinošu pasākumu efektivitāte ir atkarīga no motivēta darbinieka. Profesionāli izdeguši darbinieki ir vieglāks korupcijas mērķis un paviršāk veic pienākumus, tādējādi netieši veicinot korupcijai labvēlīgu vidi.

Vadībai jāseko līdzi darbinieku noslodzei un agrīnām izdegšanas pazīmēm. Izdegšanu var mazināt ar rotāciju, pienākumu maiņu, jauniem izaicinājumiem, kā arī stingru darbinieku privātās dzīves un brīvā laika ievērošanu. Tas ietver iespēju robežās atturēšanos no saziņas par darba jautājumiem ārpus noteiktā darba laika un atvaļinājuma laikā, izņemot gadījumus, kad saziņa ir objektīvi neizbēgama dienesta specifikas vai operatīvās situācijas dēļ.

Jāveido kultūra, kurā kļūdu atzīšana tiek uztverta kā normāls process, nevis kā sodāms pārkāpums – tas uzlabo darba kvalitāti un mazina korupcijas riskus.



Korupcijas novēršanas un apkarošanas birojs



Citadeles iela 1, Rīga, LV-1010, Latvija



www.knab.gov.lv

