

**KLAIPĖDOS UNIVERSITETAS**

Socialinių ir humanitarinių mokslų fakultetas  
Filosofijos, menotyros ir komunikacijos katedra

**ETIKOS INFRASTRUKTŪROS LIETUVOS  
RESPUBLIKOS MUITINĖJE PLĖTROS GALIMYBĖS IR  
IŠŠŪKIAI**

Profesinės etikos ir etikos audito magistro baigiamasis darbas

Autorius

SMSPE19 gr. stud. Karina Novikova

Vadovas

doc. dr. Ernesta Molotkienė

Klaipėda, 2021

## MAGISTRO BAIGIAMOJO DARBO LYDRAŠTIS

*Pildo magistro baigiamojo darbo autorius*

Karina Novikova  
(magistro baigiamojo darbo autoriaus vardas, pavardė)

Etikos infrastruktūros Lietuvos Respublikos maitinėje plėtros galimybės ir iššūkiai.  
(magistro baigiamojo darbo pavadinimas lietuvių kalba)

**Patvirtinu, kad magistro baigiamasis darbas parašytas savarankiškai, nepažeidžiant kitiems asmenims priklausančių autorių teisių, visas baigiamasis magistro darbas ar jo dalis nebuvo panaudotas Klaipėdos universitete ir kitose aukštosiose mokyklose.**

Karina Novikova

(magistro baigiamojo darbo autoriaus ir parašas)

**Sutinku, kad magistro baigiamasis darbas būtų naudojamas neatlygintinai 5 m. Klaipėdos universiteto studijų procese.**

Karina Novikova

(magistro baigiamojo darbo autoriaus ir parašas)

*Pildo magistro baigiamojo darbo vadovas*

**Magistro baigiamąjį darbą ginti .....**

(įrašyti – leidžiu arba neleidžiu)

.....

(data) (magistro baigiamojo darbo vadovo vardas, pavardė ir parašas)

*Pildo katedros, kuriojančios studijų programą, administratorius (sekretorius)*

Baigiamasis darbas įregistruotas **Filosofijos, menotyros ir komunikacijos katedroje**

.....

(data) (katedros sekretorės vardas, pavardė ir parašas)

*Pildo katedros, kuriojančios studijų programą, vedėjas*

**Magistro baigiamąjį darbą ginti .....**

(įrašyti – leidžiu arba neleidžiu)

.....doc. dr. Ernesta Molotkienė.....

(data) (katedros vedėjo vardas, pavardė ir parašas)

**Recenzentu(-ais) skiriu .....**

(įrašyti recenzento(ų) vardą, pavardę)

.....doc. dr. Ernesta Molotkienė.....

(data) (katedros vedėjo vardas, pavardė ir parašas)

**Novikova K.** Etikos infrastruktūros Lietuvos Respublikos maitinėje plėtros galimybės ir iššūkiai. Profesinės etikos ir etikos audito magistro baigiamasis darbas. Darbo vadovas doc. dr. Ernesta Molotokienė, Klaipėdos universitetas. Klaipėda: 2021. – 57 p.

## SANTRAUKA

Magistro baigiamojo darbo tema aktuali tuo, kad profesinės etikos vertybės tapo bene kiekvienos organizacijos tikslu ir siekiamybe. Ne išimtis ir Lietuvos Respublikos maitinės sistemoje dirbančių asmenų profesinės etikos klausimai, kurie yra neatsiejama darbo dalis. Nors Lietuvos Respublikos maitinės struktūroje individo elgsena yra apribota taisyklėmis, kodeksu ir institucine tvarka, tačiau tuo pat metu pasireiškia ir veiklos neefektyvumas, formuojasi ydos, etinės problemos, o tai susilaukia didelio visuomenės dėmesio ir pasipriešinimo. Visuomenė tikisi teisingų ir pagrįstų valstybės tarnautojų sprendimų bei pagarbos. Tačiau, problema ta, jog nėra konkrečiai įvardinta, kokios sąlygos ar aplinkybės būtinos, kad individas būtų motyvuotas nepažeisti taisyklių, normų, įstatymų. Tyrimo objektas – etikos infrastruktūros Lietuvos Respublikos maitinėje plėtros galimybės ir iššūkiai. Tyrimo tikslas – teoriškai ir empiriškai ištirti etikos infrastruktūros Lietuvos Respublikos maitinėje elementus ir identifikuoti tobulinimo kryptis. Tyrimo metodai: mokslinės literatūros ir teisės aktų analizė, apibendrinimas. Tyrimas atliktas, taikant interviu ir kokybinės turinio (content) analizės metodus.

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad Lietuvos Respublikos maitinės infrastruktūroje svarbūs šie elementai: Lietuvos Respublikos maitinės pareigūnų etikos kodeksas, kuriame išdėstyti asmeninės ir profesinės veiklos standartai, tarnybinių etikos komisijų veikla, atliekant prevencinę funkciją etikos pažeidimų srityje, švietimas etikos temomis, siekiant ugdyti maitinės darbuotojų sąmoningumą bei atsakomybę priimti etiškus ir teisingus sprendimus, taip pat viešas supažindinimas su etikos pažeidimais vidinėje svetainėje. Visgi, kai kuriais atvejais pasigendama tiesioginių vadovų atliekamų darbo ir elgesio kontrolių, psichologų įtraukimo į darbuotojų atrankos procesus. Taip pat, dėl motyvacijos darbui, savigarbos ir atsakomybės trūkumo darbuotojai linkę priimti neetiškus sprendimus, kurie atitinkamai ir sukelia etikos problemas.

Raktažodžiai: profesinė etika, maitinės darbuotojas, etikos infrastruktūra.

**Novikova K.** Opportunities and Challenges for the Development of Ethical Infrastructure in the Customs of the Republic of Lithuania. Master's thesis in Professional Ethics and Ethical Audit. Supervisor doc. dr. Ernesta Molotokienė, University of Klaipėda. Klaipėda: 2021. – 51 p.

## SUMMARY

The topic of the master's thesis is relevant that the values of professional ethics have become the goal and aspiration of every organization. Issues of professional ethics of persons working in the customs system of the Republic of Lithuania, which are an integral part of the work, are no exception. Although in the customs structure of the Republic of Lithuania the behavior of an individual is limited by rules, code and institutional order, at the same time there is inefficiency, flaws and ethical problems are formed, which receives a lot of public attention and resistance. The public expects fair, reasonable decisions and respect from civil servants. However, the problem is that it does not specify what conditions or circumstances are necessary for an individual to be motivated not to violate rules, norms, laws. The object of the research is the possibilities and challenges of the development of the ethical infrastructure in the customs of the Republic of Lithuania. The aim of the research is to investigate the elements of the ethics infrastructure in the customs of the Republic of Lithuania and to identify directions for improvement. Research methods – analysis, comparison and generalization of scientific literature, documents and legal acts. The research is carried out using interviews and qualitative content analysis methods.

The results of the research revealed that the following elements are important in the customs infrastructure of the Republic of Lithuania: Code of Ethics of Customs Officers of the Republic of Lithuania, setting personal and professional standards, activities of official ethics commissions, education on ethical topics in order to raise the awareness of customs officers and responsibility to make ethical and fair decisions and public awareness of ethical violations on the internal website. However, in some cases there is a lack of direct supervision of work and behavior by managers, involvement of psychologists in staff selection processes. Also, due to lack of motivation for work, self-esteem and responsibility, employees tend to make unethical decisions.

Keywords: professional ethics, customs officer, ethics infrastructure.

## LENTELĖS

1 lentelė. Etikos sąvokos interpretacijos.....	11
2 lentelė. Etikos ir Lietuvos Respublikos maitinės santykis.....	28
3 lentelė. Komisijos narių požiūrio į etiką vertinimas.....	29
4 lentelė. Etikos kodekso veiksmingumo vertinimas.....	31
5 lentelė. Etinis maitinės darbuotojų ugdymas.....	33
6 lentelė. Etikos komisijos pakankamumo vertinimas Lietuvos Respublikos maitinės struktūroje.....	36
7 lentelė. Etikos problemos Lietuvos Respublikos maitinės struktūroje.....	38
8 lentelė. Etikos problemų sprendimo būdai Lietuvos Respublikos maitinės struktūroje.....	40
9 lentelė. Priežasčių, skatinančių priimti neetiškus maitinės darbuotojų sprendimus identifikavimas.....	42
10 lentelė. Etikos klimato Lietuvos Respublikos maitinėje gerinimas.....	44

## PAVEIKSLAI

1 pav. Tarnybinio etikos pažeidimo tyrimo procesas.....	22
---	----

## TURINYS

ĮVADAS.....	7
I. ETIKOS IR LIETUVOS RESPUBLIKOS MUITINĖS SANTYKIS: TEORINIAI ASPEKTAI..	9
1.1. Etikos samprata ir pagrindinės funkcijos.....	9
1.2. Profesinė etika. Maitinės darbuotojo profesinės veiklos principai.....	13
1.3. Profesinės etikos institucionalizacijos elementai Lietuvos Respublikos maitinės struktūroje.....	20
II. ETIKOS INFRASTRUKTŪROS LIETUVOS RESPUBLIKOS MUITINĖJE PLĖTROS GALIMYBĖS IR IŠŠŪKIAI: KOKYBINIS TYRIMAS.....	24
2.1. Tyrimo metodika.....	24
2.2. Kokybinio tyrimo (interviu) rezultatų analizė.....	27
2.3. Tyrimo apibendrinimas.....	46
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS.....	50
LITERATŪRA.....	52
PRIEDAI.....	55

## ĮVADAS

**Tyrimo aktualumas.** Visuomenės gerovės kūrimo kontekste etikos vaidmuo itin svarbus. Analizuojant etikos sąvoką, Lietuvos bei užsienio šalių autoriai pabrėžia skirtingą etikos pobūdį. Etika identifikuojama kaip už pamatines individo vertybes ir moralę atsakinga institucija bei vertybėmis grindžiamo individo ir visuomenės gyvenimo orientyras. Pamatinės etinės vertybės tampa kiekvienos organizacijos tikslu ir siekiamybe. Sparčiai plėtojant profesinės etikos kryptį, iškyla būtinybė stiprinti konkrečios profesijos prestižą. Ne išimtis ir Lietuvos Respublikos muitinės sistemoje dirbančių asmenų profesinės etikos klausimai, kurie yra neatsiejama darbo dalis. Muitinės darbuotojo profesijos svarba ir išskirtinumas grindžiamas ir visuomenės lūkesčiu gerbti žmogaus teises ir valstybę, dėmesingai reaguoti į asmenų prašymus ir siūlymus, vienodai tarnauti visiems žmonėms, būti teisingam, priimant sprendimus ir kt. Lietuvos Respublikos muitinėje dirbančių asmenų elgesys yra vertinamas įvairių subjektų požiūriu, todėl šių profesijos atstovų elgesio atitiktis svarbi profesinėms etikos normoms. Tačiau, dinamiškoje visuomenėje itin svarbus muitinės darbuotojo nuolatinis profesijos prestižo puoselėjimas, išsaugojimas, etinių klausimų ir problemų sprendimas bei jų vykdymo kontrolė. Atsižvelgiant į tai, svarbu sudaryti tinkamas sąlygas, t. y. nuolat tobulinti etikos infrastruktūrą, kuri išsaugotų muitinės darbuotojų tarnybinės veiklos principus ir elgesio taisykles, puoselėtų bendradarbiavimu ir tarpusavio supratimu paremtus muitinės darbuotojų santykius bei užkirstų kelią korupcijai ir kitoms etinėms problemoms (kyšininkavimui, tarnybinių pareigų neatlikimui ar netinkamam atlikimui ir kt.) kilti.

**Tyrimo problema.** Etikos infrastruktūros plėtra Lietuvos Respublikos muitinėje yra tiek teorinė, tiek praktinė problema. Viena vertus, Lietuvos Respublikos muitinėje diegiami atsakomybės, teisingumo, garbingumo, sąžiningumo, integralumo, skaidrumo, paklusnumo įstatymams, taisyklėms principai; konstruojami pozityvios ir teisingos elgsenos įgūdžiai, išryškinamos ir nagrinėjamos įvairios etikos problemos, tačiau, kita vertus, nėra įdiegta tikslinga etikos institucionalizacija. Nors Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje individo elgsena yra apribota taisyklėmis, kodeksu ir institucine tvarka, tačiau tuo pat metu pasireiškia ir veiklos neefektyvumas, formuojasi ydos, etinės problemos, o tai susilaukia didelio visuomenės dėmesio ir pasipriešinimo. Visuomenė tikisi teisingų ir pagrįstų valstybės tarnautojų sprendimų bei pagarbos. Tačiau, problema ta, jog nėra konkrečiai įvardinta, kokios sąlygos ar aplinkybės būtinos, kad individas būtų motyvuotas nepažeisti taisyklių, normų, įstatymų. Taip pat, etikos infrastruktūra Lietuvos Respublikos muitinėje nenagrinėta; nėra išsamių tiriamųjų darbų, kurie pagrįstų etikos prasmę bei reikalingumą. Panašu, kad visuomenė nėra suvokusi mokslinių tyrimų intensyvinimo

šioje srityje reikšmės. Todėl, labai svarbu identifikuoti potencialias etikos plėtros galimybes, skatinančias skleisti pozityvias žmogaus veiklos savybes ir atitinkamus elgsenos įgūdžius.

**Objektas** – etikos infrastruktūros Lietuvos Respublikos muitinėje plėtros galimybės ir iššūkiai.

**Tikslas** – teoriškai ir empiriškai ištirti etikos infrastruktūros Lietuvos Respublikos muitinėje elementus ir identifikuoti tobulinimo kryptis.

**Uždaviniai:**

- 1) apibūdinti etikos vaidmenį Lietuvos Respublikos muitinės kontekste;
- 2) išskirti profesinės etikos institucionalizacijos elementus Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje;
- 3) atlikti kokybinį tyrimą, siekiant identifikuoti etikos infrastruktūros plėtros tobulinimo kryptis ir iššūkius, su kuriais susiduriama, įgyvendinant etikos normas Lietuvos Respublikos muitinėje.

**Tyrimo metodai:** mokslinės literatūros ir teisės aktų analizė, kokybinio tyrimo (interviu) ir kokybinės turinio (content) analizės metodai.

**Darbo struktūra.** Magistro baigiamąjį darbą sudaro įvadas, teorinė, metodologinė dalis ir empirinė (analitinė) dalis, santrauka (lietuvių ir anglų kalbomis), išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas bei priedai.

# I. ETIKOS IR LIETUVOS RESPUBLIKOS MUITINĖS SANTYKIS: TEORINIAI ASPEKTAI

„Etiško elgesio standartai priklauso nuo žmonių, einančių visuomeninę tarnybą, nuo jų vertybių sistemos.“

*F. Mosher*

## 1.1. Etikos samprata ir pagrindinės funkcijos

Skirtingose epochose, valstybėse bei kultūrose etika buvo skirtingai suprantama. Šiandien taip pat esama ne vienos etikos sąvokos. Vadovaujantis Lietuvos bei užsienio šalių autorių mintimis, etika traktuojama kaip moralė, vertybė ar principas. Taip pat, etika suprantama ir kaip atsakomybė, moralinis aiškinimas, moralinio sprendimo vykdymas ir kt. Tačiau, kokia etikos reikšmė bus vadovaujama, neretai priklauso nuo konteksto. Atsižvelgiant į tai, tikslinga apžvelgti Lietuvos bei užsienio šalių autorių etikos sąvokos interpretacijas.

Pažymėtina, jog žodis „etika“ kilęs iš graikų kalbos žodžio „*ethos*“, kurio lotyniškas analogas „*mos*“ reiškė įprotį, charakterį bei elgesį. Neretai žmogaus elgesiui būdingas tam tikras vertybiškumas, kuriuo vadovaudamasis, jis veikia. Vertybės, anot A. C. Fernando (2010, 15 p.), susikuria žmonių veiksmų, poelgių, santykių pagrindu ir gyvuoja žmogaus sąmonėje, viešojoje nuomonėje, įvairiose kultūrose, mene, moksle ir pan. Taigi, vertybės susikuria per santykį su mus supančia aplinka ir dažniausiai kitais žmonėmis. Aiškinama, kad gimdami žmonės neturi jokių moralinių vertybių, jos atsiranda vėliau, kaip tam tikrų įpročių ar veiksmų rezultatas, jų išmokstama socializacijos procese (Palidaukaitė, 2001, 13 p.). Būtent išmokstama ir *pasitikrinama*, kas yra gera ar bloga, teisinga ar neteisinga, tinkama ar netinkama (Palidaukaitė, 2001, 14 p.). Vadinasi, vienokį ar kitokį asmens elgesį, vadovaujantis savo vertybėmis, visuomenė gali vertinti pagal visuotinai pripažintas vertybes ir, kitaip tariant, pagal etiką, kuri yra pačių žmonių sukurti veiksmai ir poelgiai. Taigi, vadovaujantis minėta etikos samprata, asmuo elgsis taip, kaip jis manys, jog yra teisinga ar tinkama. Galima teigti, jog kiekvieno individo elgesį bei mąstymą lemia jo vertybių visuma.

Neretai etika ir moralė traktuojamos kaip tapačios sąvokos ir vartojamos lygiagrečiai. Visgi, kaip pažymi V. Pruskus (2003, 14 p.), etika – tai daugiau teoriniai samprotavimai, o moralė siejama su praktiniais sprendimais bei elgesiu. Akivaizdu, kad bet kuri visuomenė, susidedanti iš daugybės individų, turinčių skirtingus tikslus ir interesus, gali sėkmingai funkcionuoti tik tuo atveju, jeigu visi jos nariai paklūsta bendriems socialiniams dėsniams (Deigh, 2016, 22 p.). Anot V. Pruskaus (2003,

15 p.), moralė – tai socialinis institutas, susidedantis iš elgesio standartų sistemos, kurią pripažįsta ir linkę jos laikytis visi kultūrinės bendruomenės nariai. Svarbu tai, kad žmogus nesukuria savų (moralumo) taisyklių, nes, kurdamas savas taisykles, jis visada vadovausis normomis, kurios egzistuoja visuomenėje, nes, priešingu atveju, jo tam tikro elgesio raiškos formos bus nepriimtinos kitiems visuomenės nariams, su kuriais jis neišvengiamai yra priverstas bendrauti (Pruskus, 2013; Deigh, 2016). Taigi, moralės ištakos yra žmonių socialinis gyvenimas, kadangi kiekvienas individas yra kartu ir atskira, ir visuomeninė būtybė, socialinio junginio dalis. Kaip teigia J. Palidaukaitė (2001, 11 p.), moralė – tai žmonių elgesį reguliuojančios normos ir principai, kuriais visuomenė vadovavosi įvairiais visuomenės raidos etapais ir taip suformavo tam tikrus elgesio modelius. Būtent etika aiškina moralės normų ir vertybių reikšmes, kalba apie principus ir sąlygas, kuriomis priimami moraliniai sprendimai visuomenėje. Taigi, galima teigti, kad moralė yra tai, ką turi daryti žmogus, kad jo elgesys atitiktų visuomeninio elgesio normoms.

Kiekvienas individas savo veikloje vadovaujasi tam tikrais principais. Principai (pvz., pagarba žmogui, valstybei, orumo išsaugojimas) gali būti individualūs, t. y. priklausyti tik nuo konkretaus asmens charakterio savybių, taip pat bendri, vienodi visiems ar tampantys svarbiu indikatoriumi, lemiančiu konkrečios profesijos vertinimą visuomenėje (Navickienė, 2018, 208 p.). Nenuostabu, kad, vadovaudamasis savo asmeninėmis vertybėmis, asmuo, visų pirma, elgesio taisykles ar principus nusistato pats sau. Kaip pabrėžia J. Palidaukaitė (2001, 15 p.), individualius principus filosofas I. Kantas<sup>1</sup> vadina *maksimomis*, kurias žmogus tikrina savo protu. Jeigu asmuo subjektyviai principus traktuoja kaip naudingus, tinkamus ar pagrįstus, jie gali tapti bendru moralės principu ar dėsniu ir tapti visuotinai privalomais (Palidaukaitė, 2001; Deigh, 2016). Taigi, taip individo maksimos įgyja bendrų dėsnių, sąsajų, o vėliau įvirtinamos įsakymuose ar kitose imperatyviosiose formose. Principai, išvesti iš maksimų, tampa moralės taisyklėmis, po kurių eina konkretus praktinis apsisprendimas: *elgiuosi taip, manydamas, kad mano principas gali būti visiems priimtinas* (Mintz, 2019, 38 p.). Tad, mūsų pasirinkimai priklauso nuo įsitikinimų ir vertybių, o etika yra susijusi su tais pasirinkimais ir jų priėmimo priežastimis.

Atsižvelgiant į analizuotus mokslinius šaltinius, 1 lentelėje išskiriamos minėtų autorių etikos sąvokų interpretacijos (žr. 1 lent.)

---

<sup>1</sup> *Immanuelis Kantas* (1724-1804 m.) - klasikinės vokiečių filosofijos pradininkas, tyrinėjęs, dėstęs ir rašęs apie filosofiją ir antropologiją XVII a. pabaigoje. I. Kantas pirmasis filosofijos istorijoje („Moralės metafizikos pagrindai“) moralę atskiria nuo laimės, stebėdamasis, kad žmonėms ateidavo į galvą moralaus elgesio principus sieti su laime. Laimė, pasak filosofo, yra individuali, dėl to labai įvairi ir nepastovi, o moralės principai turi būti vienodi visiems. Šiandien daugelis Lietuvos bei užsienio šalių autorių savo darbuose, atlikdami tyrimus, vadovaujasi I. Kanto filosofijos nuostatomis, atradimais; vartoja žymaus filosofo sąvokas ir apibrėžimus savo darbuose.

1 lentelė. Etikos sąvokos interpretacijos

<i>Autorius</i>	<i>Etikos interpretavimas</i>
<b>A. C. Fernando (2010)</b>	<i>„Etika kaip moralinės vertybės: vienokį ar kitokį asmens elgesį, vadovaujantis savo vertybėmis, visuomenė gali vertinti pagal visuotinai pripažintas vertybes ir, kitaip tariant, pagal etiką, kuri yra pačių žmonių sukurti veiksmai ir poelgiai. Žmogaus elgesį ir veiksmus lemia jo vertybių visuma.“</i>
<b>V. Pruskus (2003)</b>	<i>„Etika – tai socialinis institutas, susidedantis iš elgesio standartų sistemos, kurią pripažįsta ir linkę jos laikytis visi kultūrinės bendruomenės nariai.“</i>
<b>J. Palidaukaitė (2001)</b>	<i>„Etika kaip principas: jeigu asmuo subjektyviai principus traktuoja kaip naudingus, tinkamus ar pagrįstus, jie gali tapti bendru moralės principu ar dėsniu ir tapti visuotinai privalomais.“</i>
<b>S. Mintz (2019)</b>	<i>„Etika kaip moralinis apsiprendimas: principai, išvesti iš individualių normų, tampa moralės taisyklėmis, po kurių eina konkretus praktinis apsiprendimas: elgiuosi taip, manydamas, kad mano principas gali būti visiems priimtinas. Tad, mūsų pasirinkimai priklauso nuo įsitikinimų ir vertybių, o etika yra susijusi su tais pasirinkimais ir jų priėmimo priežastimis.“</i>

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, vadovaujantis moksline literatūra.

Apibendrinant, galima teigti, kad etikos interpretavimas neturi griežtų ribų. Etika gali būti interpretuojama ir kaip atskiro individo elgesį ir veiksmus lemianti vertybių visuma, ir kaip bendros, visuotinai privalomos taisyklės ar principai tam tikroje bendruomeninėje veikloje. Tačiau, bene ryškiausią vaidmenį vaidina asmens pamatinės vertybės, nuostatos, kurios lemia mūsų konkrečius sprendimus, veiksmus, kuriuos visuomenė gali priimti, pateisinti, laikyti teisingais bei, žinoma, paneigti. Būtent etika nagrinėja moralės normas, egzistuojančias socialinėje sferoje, jų filosofinius argumentus „už“ ir „prieš“. Taigi, suvokus moralės, principų ir vertybių skirtingumą, vadovaujantis skirtingomis etikos interpretacijomis, galima pateikti tokį etikos apibrėžimą:

*Etika - tai mokslas, apimantis žmogaus elgsenos tyrimus, charakterio savybes ir tam tikrus būdo ypatumus, netgi atskirus elgsenos motyvus.*

Galima teigti, kad etikos mokslas yra reikšmingas, kadangi juo siekiama pabrėžti tai, kas moralu, teisinga; atskirti gėrį nuo blogio bei priimti vertybėmis grįstus sprendimus, kurti gyvenimo prasmę.

Bet kuri mokslo šaka, jeigu ji tik egzistuoja, atlieka keletą funkcijų. Pagrindinės etikos mokslo funkcijos yra šios: reguliuojanti, aprašomoji, moralinio švietimo ir pilietiškumo<sup>2</sup> ugdymo. Anot J. Palidaukaitės (2001, 19 p.), moralė nustato tvarką visuomenėje, palaiko nusistovėjusią praktiką ir visuomenės tęstinumą. Etika, kaip vidinis mechanizmas, skatina efektyviau atlikti savo darbą, susirūpinti tikslingumu, teisingumu, vientisumu, pagarba profesiniams standartams, todėl yra geras būdas išvengti skubotų ir nepagrįstų sprendimų (Palidaukaitė, 2001, 20 p.). Būtent

<sup>2</sup> Pilietinė visuomenė apibūdinama kaip aukštesnė visuomenės būvio pakopa, kurioje piliečiai susiję horizontaliais ryšiais, yra pakankamai išprusę, informuoti, sąmoningi, atsakingi ir subrendę.

reguliuojanti etikos mokslo funkcija neretai padeda priimti teisingus ir pagrįstus sprendimus. Pažymėtina, jog etika aprašo vertybes, normas, įsipareigojimus nusistovėjusioje žmonių bendravimo ir institucinėje praktikoje (Juodaitytė, Paurienė, 2018, 104 p.). Etikos mokslas itin didelį dėmesį skiria sistemingoms vertybių studijoms. Todėl, etikos studijos gali padėti individams moraliai subręsti, tobulinti bendravimo įgūdžius ir santykius bei tapti sąmoningesniais (Palidaukaitė, 2001, 20 p.). Todėl, vertybių, normų bei principų aprašymai gali padėti geriau orientuotis gyvenime, priimti teisingesnius bei nuoseklesnius sprendimus tiek asmeniniame, tiek visuomeniniame gyvenime.

Kuriant demokratinę visuomenę, itin svarbi etikos mokslo moralinio švietimo bei pilietiškumo ugdymo funkcija. Kaip ir buvo minėta, vertybės bei moralinės normos susiklosto natūraliai, plėtojantis žmonių tarpusavio santykiams, kuriantis įvairioms bendravimo aplinkoms. Tačiau, kaip pastebi V. Pruskus (2003, 17 p.), svarbus etikos mokslo uždavinys – šviesti visuomenę ir bandyti diegti praktikoje pilietinės visuomenės normas: toleranciją, rūpinimąsi visuomenės gerove, bendradarbiavimą, pliuralizmą ir kt. Tai didelis darbas, reikalaujantis laiko ir pastangų, kadangi ne kiekvienas individas gali suvokti vertybių ir normų prasmę, skirtingai jas taikyti ir įvertinti. Būtent etika gali padėti tai padaryti. Pažymėtina, jog pilietinėje visuomenėje svarbi tampa ne tik asmeninė gerovė, bet ir visos visuomenės gerovės reikalai. Todėl, anot J. Palidaukaitės (2001, 21 p.), svarbu, kad kuo daugiau asmenų suvoktų, jog rūpinimasis bendruomenės gerove kartu užtikrina ir kiekvieno jos nario gerovę, ir geranoriškai atliktų pareigą visuomenei. Vienas iš konkrečių žingsnių ta linkme yra kiekvieno siekimas tobulėti savo profesinėje veikloje. Tik nepaliaujamas profesinis tobulėjimas yra idealaus bet kurioje srityje dirbančio asmens bruožas.

Apibendrinant, galima teigti, jog etikos sąvoka interpretuojama ir vartojama skirtingose konotacijose. Vieni vadovaujasi nuostata, jog etikos mokslas tiria žmogaus ar jų grupės, visuomenės narių nuostatas, požiūrius, moralės normas ir jų išraišką. Kiti tikina, kad įvairių sprendimų priėmimas priklauso nuo žmonių esamų ir išpažįtamų vertybių. Pripažįstama, jog etika - tai gana platus mokslas, apimantis žmogaus elgsenos tyrimus, charakterio savybes ir tam tikrus būdo ypatumus, netgi atskirus elgsenos motyvus. Vykdamas skirtingas etikos mokslo funkcijas, galima paspartinti pilietinės visuomenės vystymąsi, formuoti tvarką, teisingumą, pagarbą, vientisumą bei profesionalumą. Etikos mokslo funkcijas galima įgyvendinti, dėstant etikos kursus mokyklose bei universitetuose, skatinant kiekvieno individo norą tobulėti, geranoriškai atlikti pareigas bei plėtojant savo tiek asmenines, tiek profesines kompetencijas. Galima teigti, jog etikos mokslo prasmė – tai ne technologiniai gebėjimai, o moralinis indėlis, kurį individas įneša į sudėtingą visuomenės brandą, todėl etikos reikalavimų įgyvendinimas yra reikšmingas procesas.

## 1.2. Profesinė etika. Muitinės darbuotojo profesinės veiklos principai

Žmogaus veikla yra tokia įvairialypė, kad universalių moralės normų, kaip teigia L. Newton (2013, 39 p.), neužtenka, reguliuojant žmogiškąjį elgesį ir apibrėžiant bendrus etinius principus, kurie būtų privalomi visiems žmonėms, nepriklausomai nuo jų priklausomybės profesijai ar atliekamos socialinės funkcijos. Pavyzdžiui, egzistuoja universalusis etinis priesakas: „Nežudyk“. Tačiau, ar tokiu atveju tarnyba kariuomenėje, Tėvynės gynimas su ginklu rankose nėra amoralus dalykas? Žinoma, kad ne. Visgi, kaip teigia V. Pruskus (2003, 41 p.), kartu tai nereiškia, kad bet kokie veiksmai ir poelgiai kare, ginant Tėvynę, yra pateisinami moraliniu požiūriu. Tačiau, kaip turi elgtis kareivis, kad jų veiksmai būtų pripažinti teisingi etiniu požiūriu? Kokiais etiniais principais turi vadovautis tam tikro profesinio vaidmens atlikėjas, priimdamas sprendimus savo veikloje? Šie ir panašūs etiniai klausimai nuolat sukelia prieštaravimų, diskusijų ir etinių dilemų.

Plėtojant etikos mokslą, išsiskyrė profesinės etikos šaka, kurios atsiradimą sąlygojo įvairiose veiklos srityse susiklostę skirtingi bendravimo santykiai, pažiūros ir elgesio normos. Anot A. C. Fernando (2010, 34 p.), kai kalbame apie profesinę etiką, turima mintyje tam tikrą kultūrą, tradicijas ar požiūrus, būdingus tik konkrečios organizacijos ir jos atstovų elgsenai apibūdinti. Profesinė (funkcionaliai diferencijuota, vaidmeninė) etika išreiškia tam tikrą konkretų elgesio normų rinkinį ar elgesio kodeksą, kuriuo turi vadovautis tam tikro profesinio vaidmens atstovas, atlikėjas, priimdamas sprendimus (Pruskus, 2003, 41 p.). Ž. Navickienė (2018, 652 p.) pabrėžia, jog profesinės etikos, kaip atskiros mokslo šakos, disciplina yra integrali, apimanti tiek teorinius aspektus, siekiant formuoti skirtingų profesijos atstovų etikos pagrindus; tiek praktinius aspektus, siekiant formuoti praktinį vertybių taikymą. Todėl, natūralu, jog profesinės etikos šaką bandoma atskirti nuo bendrojo etikos mokslo, pabrėžiant profesinės etikos disciplinos svarbą, paskirtį ir išryškinti įvairių profesijų atstovams keliamus etinius reikalavimus, elgesio standartus.

Šiuolaikinių profesijų užuomazgas randame žvelgdami į senovės istoriją. Senovės Egipte tarnautojų ir dvasininkų padėtis buvo išskirtinė; Konfucijaus laikų Kinijoje mandarinai buvo profesionalūs tarnautojai, dirbę karaliui ir pan. (Palidauskaitė, 2001, 46 p.). Viduramžių gildijos buvo suverenios institucijos, jos kontroliavo amato mokymąsi ir stojimo reikalavimus, jų nariai turėjo savo srities monopoliją, kuri suteikė galimybę patvirtinti jų pačių nustatytus profesinius standartus (Palidauskaitė, 2001, 47 p.). Tad, jau skirtingose epochose profesijos sukūrė socialinę diferenciaciją, įtvirtino savo profesinius vaidmenis. Pamažu, pradėjus kurtis profesinėms grupėms, atsirado poreikis reguliuoti santykius su kitais savo grupės nariais, taip pat ir kitomis grupėmis (Mastroianni, 2015, 15 p.). O ilgainiui dėl darbo specializacijos, visuomeninės kaitos ir

globalizacijos procesų radosi ir vis naujų profesijų. Įvairių profesijų atsiradimas sąlygoja ir profesinės etikos normų generavimo būtinybę, stiprinant konkrečios profesijos prestižą (Navickienė, 2018, 361 p.). Profesinė etika galėtų tapti edukaciniu įrankiu, padedančiu praktiškai realizuoti įvairių profesijų atstovų vertybes, atlikti ugdomąją paskirtį, puoselėti ir stiprinti keliamus etinius reikalavimus įvairiose profesinėse srityse. Visgi, kaip ir buvo minėta, Lietuvoje pasigendama mokslinių tyrimų intensyvinimo profesinės etikos srityje reikšmės.

Bet kuri profesija, jeigu ji jau egzistuoja, atlieka tam tikrą socialinę funkciją. Viena ar kita profesija sąlygoja specifinę bendravimo aplinką, kuri savaip paženkлина tos profesijos žmones, nepriklausomai nuo to ar jie to nori, ar ne (Mastroianni, 2015, 18 p.). Kiekvienoje profesinėje grupėje susikuria tam tikri specifiniai santykiai ir ryšiai tarp žmonių. Taip pat, kiekvienos profesijos atstovai turi savo visuomeninę paskirtį, savo funkcijas ir savus tikslus (Pruskus, 2003, 52 p.). Kadangi profesinė etika formuojasi, atsižvelgiant į profesijos tikslus, tas situacijas, kuriose gali atsidurti tos profesijos žmonės, tai pagrindinė profesinės etikos socialinė funkcija – padėti sėkmingai išspręsti profesijos keliamus uždavinius (Wendel, 2014, 32 p.). Be to, profesinė etika atlieka ir savotiško tarpininko, galinčio derinti santykius tarp visuomenės ir profesinės grupės, vaidmenį. Anot J. Palidauskaitės (2001, 40 p.), visuomenės interesai profesinėje etikoje pasireiškia įsipareigojimų įgyvendinti visuomeninius uždavinius ar siekti visuomeninių idealų forma. Taip pat, profesinė etika dalyvauja, derinant visuomenės ir individo interesus konkrečios socialinės grupės rėmuose; tai irgi viena iš svarbių socialinių funkcijų (Palidauskaitė, 2001, 41 p.). Mokslinėje literatūroje pažymima, jog įvairios profesinės etikos rūšys turi savas tradicijas, senesnes ar naujesnes, kas liudija pagrindinių etinių normų, šimtmečiais sukurtų vienos ar kitos profesijos atstovų, tam tikrą perimamumą (Wendel, 2014, 30 p.). Taigi, profesinė etika užtikrina ir tam tikrą ryšį ir progresyvių moralinių vertybių perimamumą, plėtojant moralinius santykius darbo sferoje. Be abejo, čia taip pat glūdi viena svarbių profesinės etikos socialinių funkcijų.

Daugelyje šiuo metu egzistuojančių profesijų pastebima tendencija savo veikloje pereiti nuo vadovavimosi taisyklėmis prie vertybių siekimo (socialinio teisingumo įgyvendinimo, efektyvumo paieškos ir kt.). Visgi, kaip pažymi V. Pruskus (2003, 52 p.), kiekvienoje profesijoje gimsta savos moralinės „pagundos“, moralinis „šaukimas“ ir moraliniai „praradimai“, kyla tam tikri prieštaravimai ir sukuriama saviti jų sprendimo būdai. Todėl, neįmanoma iškart numatyti, jog visi tam tikros profesijos atstovai sieks bendro tikslo ir vadovausis tais pačiais profesinės veiklos standartais, siekdami savo tikslų. Tikslinga pažymėti, jog į profesinę veiklą žmogus įsitraukia kartu su visais savo subjektyviais jausmais, pergyvenimais, siekiais, moraliniais vertinimais, savo mąstymo būdu (Rohr, 2002, 90 p.). Taigi, priklausomai nuo kiekvieno individo tikslų, darbo priemonių, naudojamų būdų ir sprendžiamų problemų pobūdžio, susikuria savitos elgesio taisyklės,

principai, kuriais vadovaujamasi, kurie verčia veikti ir priimti konkrečius sprendimus, atsižvelgiant į savo moralines nuostatas. Žinoma, tokiais atvejais šie principai ar elgesio taisyklės nėra absoliučios, neretai viena kitai netgi prieštaraujančios, kadangi atskirų individų elgesio ir bendravimo normos yra skirtingos. Tačiau, nepaisant to, į ką orientuojasi ir kaip veikia kiekvienas individas, moksliniai šaltiniai liudija tai, kad egzistuoja raštiškai užfiksuoti ir daugelyje profesijų taikomi profesinės etikos principai (Palidaukaitė, 2001; Rohr, 2002; Pruskus, 2003; Wendel, 2014; Mastroianni, 2015). Pavyzdžiui:

1. *objektyvumas, nešališkumas;*
2. *tiesumas, visiškas demaskavimas;*
3. *konfidencialumas;*
4. *pastangų rodymas (rūpinimosi įsipareigojimas);*
5. *tikslus profesinių įsipareigojimų vykdymas;*
6. *potencialių ar aiškių konfliktų vengimas;*
7. *pagarbus požiūris į žmogų ir valstybę.*

Taigi, nepriklausomai nuo to, į ką žmogus orientuojasi ar kokios profesijos atstovas individas yra, kiekvienas, atlikdamas savo darbą, prisiima ir papildomos profesinės etinės atsakomybės našta. Minėti profesinės etikos principai gali būti pavadinti moraliniais (morale), nes jie atspindi bendruosius kiekvieno žmogaus, gyvenančio bet kurioje visuomenėje, lūkesčius. Galima daryti išvadą, jog šiuolaikinės sėkmės modelyje ypatinga vieta tenka pozityviai, moraliai ir etiniams principams atitinkančiai veiklai.

Šiuolaikinėje visuomenėje, anot V. Pruskaus (2003, 41 p.), tam tikrų profesijų atstovai užima itin svarbią vietą. Teisėjai, medikai, dėstytojai ir kt. profesijų atstovai išsiskiria savo profesinėmis žiniomis, turi specifinių įgūdžių; juos sieja formali organizacija ar aplinka, kurioje jie veikia (teismas, ligoninė, universitetas ir kt.), be to, jiems galioja ir nustatyti profesinės etikos standartai (Pruskus, 2003, 40 p.). Ne išimtis ir valstybės tarnautojai, kuriems profesinių etikos principų laikymasis yra svarbus indikatorius, lemiantis šios profesijos vertinimą visuomenėje. Valstybės tarnautojai, eidami savo pareigas, prisiima specifinius įsipareigojimus tarnauti tam tikriems interesams, kuriuos akcentuoja jų darbo pobūdis ir pareigos, ir tarnauti daugiau ar mažiau apibrėžtais būdais (Palidaukaitė, 2001, 40 p.). Kaip teigia V. Juodaitytė ir G. Paurienė (2018, 104 p.), valstybės tarnautojai turi sugebėti įvertinti, kokią reikšmę turės jų sprendimai ar veiksmai atskirų piliečių, jų grupių, visuomenės interesams; dirbdami jie turi paisyti bendrų visuomenės vertybių, gerbti piliečių teises, atsižvelgti į jų lūkesčius. Todėl, net ir menkas egoistinis tarnautojų elgesys gali pakirsti visuomenės pasitikėjimą ir konkrečiais tarnautojais, ir netgi visa valdžia.

Atsižvelgiant į tai, labai svarbu tobulinti valstybės tarnautojų sprendimus ir elgesį siektinų etikos idealų linkme.

Etiškų sprendimų priėmimas itin reikšmingas Lietuvos Respublikos muitinės dirbančių darbuotojų profesinėje veikloje. Vadovaujantis Muitinės departamento prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos generalinio direktoriaus 2006 m. gruodžio 27 d. įsakymo Nr. 1B-888 (Muitinės departamento prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos generalinio direktoriaus 2019 m. vasario 8 d. įsakymo Nr. 1B-110 redakcija) „Dėl Lietuvos Respublikos muitinės pareigūnų etikos kodekso patvirtinimo“ (toliau – Kodeksas) 4 punkto 4.1 papunkčiu, *muitinės darbuotojas* – muitinės pareigūnas, valstybės tarnautojas ir darbuotojas, dirbantis pagal darbo sutartį. Laikytis Kodekso reikalavimų – kiekvieno muitinės darbuotojo pareiga ir garbės reikalas, tačiau Lietuvos Respublikos muitinės valstybės tarnautojai kartu su Kodekso nuostatomis privalo laikytis Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo nustatytų valstybės tarnautojų veiklos ir tarnybinės etikos principų (Lietuvos Respublikos muitinės departamento generalinio direktoriaus įsakymas, 2006). Taigi, Lietuvos Respublikos muitinėje dirbančių valstybės tarnautojų veikloje neapsiribojama tik Kodekse numatytų reikalavimų laikymusi. Tačiau, Kodeksas atkreipia dėmesį į tokius svarbius principus ir reikalavimus, į kuriuos etiškas muitinės darbuotojas, kol dirba ir vykdo pareigas, privalėtų atsižvelgti.

Kaip ir buvo minėta, daugelyje profesijų taikomi bendrieji profesinės etikos principai (objektyvumas, pastangų rodymas, tikslus profesinių įsipareigojimų vykdymas ir kt.), tačiau neįmanoma numatyti, jog visų profesijų atstovai sieks bendro tikslo ir vadovausis tais pačiais profesinės veiklos standartais. Todėl, kaip pastebi J. Palidauskaitė (2001, 161 p.), daugelio profesijų atstovai, atskiros visuomeninės ar verslo organizacijos savo veikloje vadovaujasi etikos kodeksais, kurių misija – tarpininkauti formaliuose santykiuose tarp visuomenės ir atskiros profesijos ar organizacijos atstovų, nustatyti profesijos atstovų tarpusavio santykius. Pažymėtina, jog muitinės darbuotojų veikla grindžiama šiais principais: *pagarbos žmogui ir valstybei, teisingumo, nesavanaudiškumo, padorumo, nešališkumo, atsakomybės, viešumo ir skaidrumo bei pavyzdingumo ir profesionalumo principais* (Lietuvos Respublikos muitinės departamento generalinio direktoriaus įsakymas, 2006). Neretai priimti etiškus sprendimus nėra lengva, todėl kiekvienam muitinės darbuotojui privalu susipažinti su jų veiklą grindžiamais etikos principais. Tik, vadovaudamiesi minėtais profesinės etikos principais, muitinės darbuotojai gali tikėtis tinkamai atlikti savo pareigą visuomenei.

Pagarbos žmogui principo turinio aiškinimas saistomas muitinės darbuotojo santykiu su kitais asmenimis. Visų pirma, pagarba žmogui integraliai pasireiškia per tokias vertybes kaip pavyzdingumas, dėmesingumas, taktiškumas ir padorumas (Navickienė, 2018, 208 p.). Analizuojant

etikos sąvoką, pastebėta, kad ji neretai tapatinama su moraliniu asmens įsipareigojimu, reikalavimu gerbti kitus, nepriklausomai nuo to, kas jie yra ir ką jie daro. Būtent, anot J. Paliduskaitės (2001, 72 p.), bendražmogiškoji moralė reikalauja gerbti net ir amoralų elgesį demonstruojančius žmones, su kuriais tenka susidurti. Pagarba sietina su toleravimu, kitų žmonių orumo pripažinimu ir vertinimu, žmogiškų santykių civilizuotumu, kitų autonomijos gerbimu, mandagumu, be to, pagarba siejasi su žmonių, jų minčių, veiksnių tolerancija – pripažinimu jų skirtingumo (Paliduskaitė, 2001, 72 p.). Tik subrendusi asmenybė gali suvokti, kad pasaulis yra įvairus ir skirtingas, todėl visuomenės tarnautojas, susidūręs su skirtingu nei jo paties politinių, religinių ar kitų pažiūrų žmogumi, turi rodyti jam ne mažesnę dėmesį, suteikti pagalbą ir pan. Kartu, išreiškdamas pagarbą kitam asmeniui, jo pažiūroms ir išsakytoms mintims, muitinės darbuotojas išreiškia pagarbą ir valstybei, jos institucijoms bei skirtingoms žmonių grupėms. Pagarba valstybei sietina su tinkamai atliekamomis veiklos funkcijomis, įsipareigojimų vykdymu bei Lietuvos Respublikos Konstitucijos, įstatymų ir kitų teisės aktų reikalavimų laikymusi (Lietuvos Respublikos muitinės departamento generalinio direktoriaus įsakymas, 2006). Lietuvos Respublikos muitinėje teisingumas, taip pat reiškia pagarbą kiekvienam, siekimą įgyvendinti įstatymus, ginančius žmogaus teises ir laisves. Tačiau, teisingumo suvokimas yra subjektyvus, kadangi tai, kas vienam asmeniui atrodo teisinga, kitam galbūt atrodo kitaip. Visgi, kaip teigia V. Juodaitytė ir G. Paurienė (2018, 115 p.), tai, kad teisingumo suvokimas yra subjektyvus, nepaneigia pačios teisingumo vertės. Vadovaudamasis teisingumo principu, muitinės darbuotojas privalo vienodai tarnauti visiems žmonėms, nepaisydamas jų lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus ir kt. (Lietuvos Respublikos muitinės departamento generalinio direktoriaus įsakymas, 2006). Teisingumo esmė – atvirai ir objektyviai išspręsti konkrečius klausimus ar problemas, nediskriminuojant nei vienos pusės ir vadovautis tik įstatymuose numatytais procedūriniais rėmais. Todėl, tiek pagarbos, tiek teisingumo principo įgyvendinimas yra svarbūs, siekiant priimti nešališkus ir lygiateisiškus sprendimus.

Priimdamas sprendimą dirbti Lietuvos Respublikos muitinėje, asmuo, visų pirma, įsipareigoja leisti kitiems juo pasitikėti ir atlikti organizacijos apibrėžtas pareigas. Vadovaudamasis nesavanaudiškumo principu, muitinės darbuotojas privalo nesinaudoti valstybės nuosavybe ir tarnybos teikiamomis galimybėmis netarnybinei veiklai, taip pat nesinaudoti ir neleisti kitiems asmenims naudotis tarnybine ar su tarnyba susijusia informacija kitaip, negu nustato įstatymai ar kiti teisės aktai (Lietuvos Respublikos muitinės departamento generalinio direktoriaus įsakymas, 2006). Rengdamas, svarstydamas ir priimdamas sprendimus kitoje tarnybinėje veikloje, muitinės darbuotojas privalo vadovautis tik viešaisiais interesais ir vengti viešųjų ir privačių interesų konflikto (Lietuvos Respublikos muitinės departamento generalinio direktoriaus įsakymas, 2006).

Anot J. Palidaukaitės (2001, 57 p.), interesų konflikto vengimas neretai būna vienas pagrindinių profesinės etikos kodekso reikalavimų. Problema ta, kad demokratijos sąlygomis viešumas yra svarbus ir reikalingas visose gyvenimo srityse. Dažnai tokių profesijos atstovų, kaip teisėjų, medikų, policijos ar muitinės pareigūnų, veikla labai domimasi. Kiekvienas minėtos profesijos atstovas neretai susiduria su tuo, jog dirbtų ir gyventų lyg būdamas *ugnikalnio* viršūnėje, t. y. sekamas nuolatinio visuomenės ir žiniasklaidos dėmesio. Nepaisant to, kaip pažymi N. Vasiljevienė (2004, 132 p.), tapo įprasta visuomenės tarnautojus vertinti daug griežčiau, stebėti juos ir netgi kištis į privatų jų gyvenimą. Deja, bet to neįmanoma kontroliuoti. Tačiau, visuomenės tarnautojas neturi pamiršti atsakomybės, pasisakydamas kaip privatus asmuo, be to, visais įmanomais būdais vengti galimų asmeninių ir visuomeninių interesų konfliktų (Palidaukaitė, 2001, 56 p.). Akivaizdu, kad tapimas muitinės pareigūnu reiškia jo moralinį pasirinkimą ir atsakomybę už priimamus sprendimus. Tarnybinė padėtis lemia tai, kad visuomenė nuolat domėsis Lietuvos Respublikos muitinėje dirbančio asmens veikla, tačiau bet kuriuo atveju jis yra atsakingas už savo veiksmus. Visuomenėje tikima, kad, jeigu privačiame gyvenime tarnautojas nesugeba protingai pasirinkti (piktnaudžiauja alkoholiu, narkotikais ir kt.), sunku tikėtis, kad jis galės priimti visuomenei naudingus ir etiškus sprendimus. Todėl, tarnautojams tinkamas įvaizdis padeda palaikyti visuomenės pasitikėjimą tarnyba.

Tarnavimas visuomenei apima ne tik interesų konflikto vengimą ir tinkamą įvaizdį, bet ir nešališkumą. Vadovaudamasis nešališkumo principu, muitinės darbuotojas savo veikloje privalo būti objektyvus ir teisingas, neturėti asmeninio išankstinio nusistatymo, užtikrinti, kad priimami sprendimai būtų ne tik teisėti, bet ir objektyvūs, be savanaudiškų paskatų (Lietuvos Respublikos muitinės departamento generalinio direktoriaus įsakymas, 2006). Nešališkumas, kaip pažymi R. A. Chapman (2002, 33p.), reiškia bandymą be išankstinių asmeninių nukrypimų, simpatijų ar nuostatų spręsti visus iškiliančius reikalus, vienodai traktuoti visus, neišskiriant nė vieno asmens ar grupės. Pažymėtina, jog muitinės darbuotojas konfliktinėse situacijose privalo išklausyti abiejų pusių argumentus ir ieškoti objektyvaus sprendimo (Lietuvos Respublikos muitinės departamento generalinio direktoriaus įsakymas, 2006). Taigi, nešališkumas reiškia įsipareigojimą būti objektyviam veiksmuose ir sprendimuose, siekiant visuomenės interesų.

Tapdamas muitinės pareigūnu, asmuo pasižada laikytis duotos priesaikos ir pasižadėjimų bei būti lojalus Lietuvos valstybei ir muitinei. Mokslinėje literatūroje lojalumas, visų pirma, siejamas su padorumo arba ištikimybės principo laikymusi. Padorumas (ištikimybė) reiškia atsidavimą moraliniams principams bei vertybėms, organizacijai, bendruomenei ar asmenims bei apsaugo nuo socialiai destruktivaus savo interesų ir teisių reikalavimo, nuo galimo interesų konflikto (Palidaukaitė, 2001, 69 p.). Visuomenėje tikima, jog, susidūrus su sunkumais, ištikimi žmonės

užuot pasitraukę kitur, padės jai susidoroti su sunkumais ir atsinaujinti, stengsis išvengti pavojaus vardan kito asmens ar partnerio (Navickienė, 2018, 209 p.). Padorumo principo laikymasis įpareigoja vengti elgesio, kuris gali būti suprastas kaip reikalavimas duoti kyšį ar atlikti kitus maitinės darbuotojui naudingus veiksmus, nesusijusius su tarnybinėmis funkcijomis, taip pat naudotis jam suteiktomis galiomis apginti visuomenės interesus nuo galimų įstatymų ir kitų teisės aktų pažeidimų (Lietuvos Respublikos maitinės departamento generalinio direktoriaus įsakymas, 2006). Iš esmės, padorumas arba ištikimybė – tai viena pagrindinių etinių vertybių. Manoma, kad padorūs žmonės elgiasi garbingai, deramai, suvokdami savo pareigą, savo elgesiu nesiekia naudos ar pripažinimo (Palidaskaitė, 2001, 65 p.). Preziumuojama, jog padorūs žmonės yra ištikimi, sąžiningi, laikosi duotų pažadų ir įsipareigojimų. Galima teigti, jog maitinės darbuotojo veikloje padorumas sprendimuose ir veiksmuose – tai visuomenės pasitikėjimo pagrindas.

Profesinė maitinės darbuotojo veikla neapsiriboja tik įstatymų ir kitų teisės aktų laikymusi bei įsipareigojimų vykdymu. Tikimasi, kad maitinės darbuotojas ne tik deramai, laiku ir kompetentingai atliks savo pareigas, bet ir nuolat tobulins savo kvalifikaciją, tapsiu pavyzdžiu savo kolegoms. Vadovaudamasis profesionalumo ir pavyzdingumo principu, maitinės darbuotojas privalo būti nepriekaištingos reputacijos, nuolat tobulinti savo kvalifikaciją, nereikšti paniekos bendadarbiams ir kitiems asmenims, neįžeidinėti, nevartoti necenzūrinės kalbos, nevartoti smurto (Lietuvos Respublikos maitinės departamento generalinio direktoriaus įsakymas, 2006). Kitaip tariant, maitinės darbuotojas, vykdydamas jam patikėtas užduotis, privalo nuolat siekti aukščiausios kokybės veiklos rezultatų. Profesinė kompetencija iš kiekvieno reikalauja tobulėti, veikti kuo geriau, efektyviau. Anot J. Palidaskaitės (2001, 69 p.), nuolatinis profesinis tobulėjimas yra svarbus tarnautojo bruožas. Profesinis tobulėjimas prisideda prie tarnautojo, visų pirma, kaip asmenybės vystymosi, be to, darbuotojas, nuolat siekiantis susipažinti su naujaisiais mokslo bei technologijos laimėjimais ir tam tikrus dalykus gebantis taikyti praktiškai, gali geriau atlikti savo darbą, vykdyti savo įsipareigojimus kolektyvui ir visuomenei (Navickienė, 2018, 209 p.). Be kita ko, maitinės darbuotojas privalo atsisakyti vykdyti neteisėtus nurodymus ar įsakymus, neturėdamas pakankamai žinių, įgūdžių ar kompetencijos vykdyti pavedimą, tačiau prisiimti atsakomybę už kolegialiai priimtus sprendimus (Lietuvos Respublikos maitinės departamento generalinio direktoriaus įsakymas, 2006). Atsakomybė už savo veiksmų priėmimą suponuoja tai, kad maitinės darbuotojas įsipareigoja veikti, tačiau kartu pripažįsta leidimą visuomenei vertinti atliktus veiksmus (Palidaskaitė, 2001, 66 p.). Todėl, svarbu, kad Lietuvos Respublikos maitinėje dirbančių asmenų sprendimai būtų kuo geriausi, rūpestingi ir nevalia rizikuoti, visų pirma, institucijos bei visuomenės gerove bei pasitikėjimu.

Apibendrinant, galima teigti, jog maitinės darbuotojo profesija pati kuria ir diktuoja savo profesinės etikos principus. Tapdamas maitinės darbuotoju, asmuo, visų pirma, įsipareigoja sau, kolegoms, institucijai ir apskritai valstybei. Pažymėtina, jog, tarnaujant visuomenei, svarbi tiek asmeninė, tiek ir profesinė darbuotojo moralė. Būtent profesinė etika vadovaujasi moraliniais principais, kurių privalo laikytis visuomenės tarnautojai, atlikdami savo darbą. Nėra nei vieno etinio principo ar vertybės, kuri maitinės darbuotojo veikloje būtų svarbiausia. Todėl, maitinės darbuotojai, eidami savo pareigas, privalo nepamiršti atsiskaitomumo, įsipareigojimo veikti, atstovaujant visuomenės interesams, nešališkumo, atsakomybės, padarumo, profesionalumo ir pavyzdingumo ir kt. principų. Tik, vadovaudamiesi profesinės ir asmeninės etikos principais, Lietuvos Respublikos maitinėje dirbantys asmenys gali tikėtis tinkamai atlikti savo pareigas visuomenei.

### **1.3. Profesinės etikos institucionalizacijos elementai Lietuvos Respublikos maitinės struktūroje**

Profesinės etikos principai labai aktualūs ir svarbūs, puoselėjant maitinės darbuotojo profesijos prestižą. Tačiau, vien tik teorinis profesinės etikos principų aiškinimas ir nagrinėjimas yra nepakankamas, siekiant išspręsti kylančius etikos klausimus maitinės darbuotojų veikloje. Būtina identifikuoti etikos principus realizuojančias priemones Lietuvos Respublikos maitinės struktūroje. Anot Ž. Navickienės (2018, 358 p.), bet kurioje profesijoje etikos normas bei principus būtina standartizuoti, apibrėžti etikos klausimų nagrinėjimo procedūras arba, kitaip tariant, institucionalizuoti. Institucionalizacija apibrėžiama kaip visuomeninių ryšių ir santykių sutvarkymas, formalizavimas ir standartizavimas, socialinių santykių formavimo procesas (Žukauskas ir kt., 2018, 138 p.). Pasak V. Tinterytės (2013, 18 p.), organizacijų vadovams pravartu formuoti ir diegti etikos institucionalizacijos elementus: elgesio kodeksus, etikos komitetus, etikos konsultantus, mokymus, diskusijas darbo etikos klausimais, informavimo mechanizmus ir t. t. Visi minėti elementai gali papildyti vienas kitą, užtikrinti skaidrų ir efektyvų organizacijos funkcionavimą. Pažymėtina, jog Lietuvos Respublikos maitinė siekia apsaugoti visuomenę nuo pavojingų ir žalingų produktų, kartu, atlikdama veiksmingą kontrolę, sudaryti sąlygas legaliam verslui plėtotis (Lietuvos Respublikos maitinės įstatymas, 2004). Visuomeninė apsauga svarbi tiek atskiriems individams, tiek visai visuomenei. Tam tikra prasme visuomeninę apsaugą galime vadinti socialiniu santykiu, jungiančiu Lietuvos Respublikos maitinę su visa visuomene. Todėl,

svarbu identifikuoti etikos institucionalizacijos elementus, kurie padeda neutralizuoti neetiškus poelgius ir užtikrinti deramą visuomenės apsaugą.

Kaip ir buvo minėta, laikytis Kodekso reikalavimų – kiekvieno munitinės darbuotojo pareiga ir garbės reikalas. Tačiau, Kodeksas nėra vien tik tai formalus profesinės etikos principų apibrėžimas. Manoma, kad kiekvienos visuomenės egzistavimui ir išlikimui svarbios ir reikalingos tam tikros taisyklės, nusakančios leistiną ir priimtina elgesį, didinančios organizacijų sąmoningumą bei įtvirtinančios sankcijas už jų nesilaikymą (Palidauskaitė, 2001, 162 p.). Būtent etikos kodeksai – tai teiginiai apie draudžiamą elgesį, nurodymai darbuotojams laikytis aukštų moralinių standartų (Žukauskas ir kt., 2018, 219 p.). Pasak J. Palidauskaitės (2001, 163 p.), etikos kodeksas – tai dokumentas, atspindintis asmeninės moralės reikalavimus, profesines vertybes bei teisinius draudimus atskirų profesijos atstovų ar organizacijos darbuotojų sprendimams bei veiklai ir tarnaujantis kaip tam tikras elgesio gidas. Galima teigti, jog etikos kodekso parengimas reiškia įsipareigojimą tam tikriems moraliniams principams, kurie sietini su konkrečia specialybe. Nenuostabu, jog etikos kodeksas – vienas iš institucionalizacijos elementų, stiprinančių organizacinį sąmoningumą, moralumą bei atskiros profesijos, kaip kolektyvo, dvasią.

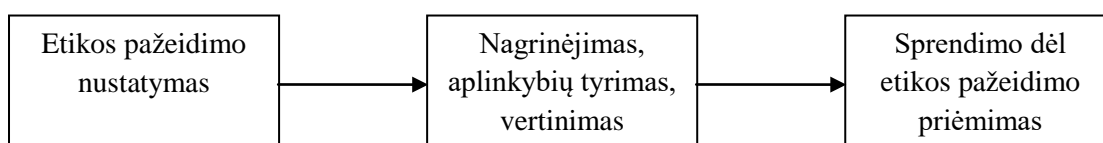
Munitinėje, kaip ir kitose valstybės tarnybose, ieškoma funkcionalios etikos principų, įtvirtintų etikos kodeksuose ar kituose įstatymuose, laikymosi priežiūros. Tuo tikslu kuriamos etikos komisijos, etikos komitetai, pasitelkiami etikos konsultantai ar atliekami etikos auditai. Pažymėtina, jog Munitinės departamente ir kitose munitinės įstaigose<sup>3</sup> sudaromos tarnybinės etikos komisijos, kurios Munitinės departamento generalinio direktoriaus nustatyta tvarka tiria munitinės darbuotojų tarnybinės etikos pažeidimus (Lietuvos Respublikos munitinės generalinio direktoriaus įsakymas, 2006). Etikos komisijos – vienas iš etikos institucionalizacijos elementų. Teigiama, jog etikos komisijos tikslas – kurti organizacijos etinę politiką, taip pat spręsti kylančias etines problemas (Pruskus, 2003, 283 p.). Paprastai jos neteikia paslaugų gyventojams ar kitoms valdžios institucijoms, išskyrus tą, kurioje komisija įkurta, be to, etikos komisijos veikia kaip atskiros agentūros, turinčios savo struktūrą, darbuotojus, veiklos vietą ir pan. (Smith, 2013, 284 p.). Galima teigti, jog Lietuvos Respublikos munitinės struktūroje veikiančios etikos komisijos yra reikšmingos, siekiant užtikrinti etikos principų laikymąsi.

Vadovaujantis Munitinės departamento prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos generalinio direktoriaus 2008 m. kovo 21 d. įsakymu Nr. 1B-207 (Munitinės departamento prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos generalinio direktoriaus 2019 m. vasario 8 d. įsakymo Nr. 1B-111 redakcija) patvirtinti Munitinės departamento ir jam pavaldžių munitinės įstaigų

---

<sup>3</sup> Munitinės sistemą sudaro Munitinės departamentas, teritorinės munitinės ir specialiosios munitinės įstaigos.

Tarnybinės etikos komisijos (toliau – Komisijos) nuostatai (toliau – Nuostatai). Pagrindiniai Komisijų uždaviniai – objektyviai ir nešališkai ištirti ir įvertinti muitinės pareigūnų, valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (muitinės darbuotojų) veiklą ir elgesį, turinčių tarnybinės etikos pažeidimo požymių bei vykdant prevencines priemones, užkirsti kelią muitinės darbuotojų tarnybinės etikos pažeidimams (Lietuvos Respublikos muitinės generalinio direktoriaus įsakymas, 2008). Komisijos nagrinėja gautą informaciją dėl muitinės darbuotojų veiksmų ir elgesio, galimai pažeidžiančių tarnybinę etiką; vertina aplinkybes, susijusias su nagrinėjama veikla, ir savo sprendimais siekia, kad muitinės darbuotojų elgesys ir veikla atitiktų muitinės darbuotojų tarnybinės etikos reikalavimus, taip pat Komisijos turi teisę teikti siūlymus ir rekomendacijas muitinės įstaigos ir jos struktūrinių padalinių vadovams, kaip išvengti tarnybinės etikos reikalavimų pažeidimų (Lietuvos Respublikos muitinės generalinio direktoriaus įsakymas, 2008). Tarnybinės etikos komisijos etikos pažeidimo tyrimo procesą galima atvaizduoti grafiškai (žr. 1 pav.).



**1 pav.** Tarnybinio etikos pažeidimo tyrimo procesas

Šaltinis: sudaryta darbo autorės, vadovaujantis mokslinė literatūra.

Visų pirma, turi būti gauta informacija apie tarnybinės etikos pažeidimą. Vėliau ši informacija tiriama, vertinama, nagrinėjami galimo etikos pažeidimo faktai ir aplinkybės ir galiausiai – priimamas sprendimas ar buvo pažeisti tarnybinės etikos principai, ar ne. Tarnybinės etikos komisija, atlikusi tarnybinės etikos pažeidimo tyrimą ir pripažinusi, kad muitinės darbuotojas savo veikloje nešiuokščiai pažeidė tarnybinę etiką, turi teisę priimti vieną ar kelis iš šių sprendimų:

- *pareikalauti nutraukti neetišką elgesį;*
- *įspėti muitinės darbuotoją dėl neetiško elgesio;*
- *įpareigoti atsiprašyti asmens, kurio atžvilgiu neetiškai elgėsi, jeigu nustatoma, jog asmuo pripažįsta padaręs nešiuokštų tarnybinės etikos pažeidimą ir dėl šio pažeidimo pobūdžio, pasekmių nusprendžiama, jog atsiprašymas yra pakankamas poveikis muitinės darbuotojui;*
- *viešai paskelbti sprendimą muitinėje;*

- *pripažinti, jog muitinės darbuotojas savo veikla nepažeidė tarnybinės etikos ir priimti sprendimą tyrimą nutraukti* (Lietuvos Respublikos muitinės generalinio direktoriaus įsakymas, 2008).

Visgi, Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje, pasigendama viešai prieinamų etikos komisijų sprendimų. Darbo autorės nuomone, turėtų būti sudaromos konkrečios rekomendacijos, kaip elgtis rizikingose ir skausmingose situacijose, kad etikos pažeidimai nesikartotų; kokių sprendimų priėmimo modelių pateikti ir pritaikyti panašiose situacijose; kokias siūlyti visuomenės tarnautojams elgesio alternatyvas, kad jie nekenktų kolegoms, institucijai ir apskritai valstybei bei kaip skatinti muitinės darbuotojus elgtis taip, kaip būtų naudinga visuomenei. Be abejo, kad Tarnybinės etikos komisija yra svarbi, formuojant atsakingą ir teisingą muitinės darbuotojų elgesį, tačiau etikos pažeidimo tyrimai neretai vyksta tik pačios organizacijos viduje. Tarnybinės etikos komisija muitinės įstaigos vadovo pavedimu atlieka tarnybinės etikos pažeidimo tyrimą, o tarnybinės etikos komisijos pirmininkas raštu informuoja muitinės darbuotoją apie pradėtą tyrimą, nurodydamas įtariamo tarnybinės etikos pažeidimo aplinkybes, duomenis, kuriais grindžiamas tyrimas, ir prašo pateikti paaiškinimą (Lietuvos Respublikos muitinės generalinio direktoriaus įsakymas, 2008). Vadinasi, etikos pažeidimo tyrimo procese dalyvauja tik tie asmenys, kurie nagrinėja pažeidimą ir tie, dėl kurių tyrimas pradėtas. Viena vertus, taip užtikrinama asmenų, galimai padariusių etikos pažeidimą, teisė į privatumą, tačiau, kita vertus, visuomenė nėra supažindinama su tomis situacijomis, kuriose dažniausiai nusižengiama etikos principams ir moralinėms nuostatoms. Darbo autorės nuomone, būtų tikslinga dažniau ir daugiau kalbėti ir/ar rašyti apie iškylančias etikos problemas Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje tam, kad įkvėpti kolegas paisyti profesinių etikos principų, galiausiai – sustiprinti muitinės darbuotojo profesijos prestižą ir veiklos patikimumą.

Išanalizuota, jog Kodeksas ir Tarnybinės etikos komisija yra labai svarbūs etikos institucionalizacijos elementai Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje. Tačiau, muitinės struktūroje reikšmingą vaidmenį atlieka ir Muitinės mokymo centras, kuris yra viena iš specialiųjų muitinės įstaigų. Muitinės mokymo centro veiklos tikslas – užtikrinti muitinės darbuotojų tinkamą kvalifikaciją ir administracinius gebėjimus, kurie leistų jiems profesionaliai ir efektyviai atlikti tiesiogines pareigas, sėkmingai valdyti pokyčius (Lietuvos Respublikos muitinės departamento generalinio direktoriaus įsakymas, 2011). Siekiant užtikrinti tinkamą pareigų atlikimą, Muitinės mokymo centras organizuoja mokymus ir rengia mokymo programas. Būtent Muitinės mokymo centre vykdoma nuotolinio mokymosi kurso programa „Lietuvos Respublikos muitinės pareigūnų etikos kodeksas“, kurios tikslas – tobulinti muitinės darbuotojų profesinę kompetenciją, analizuojant muitinės darbuotojų etikos principus, bendrąją muitinės darbuotojų veiklą, tarpusavio

santykius ir elgesį ne tarnybos metu, apžvelgiant etikos normų laikymosi priežiūrą, analizuojant praktines situacijas ir pavyzdžius, kuriuose pažeidžiamas Lietuvos Respublikos muitinės pareigūnų etikos kodeksas ir kt. (Lietuvos Respublikos muitinės departamento generalinio direktoriaus įsakymas, 2019). Taigi, taikant nuotolinio mokymosi metodą, muitinės darbuotojams mėginama diegti profesinės etikos principus, pabrėžti jų reikšmę muitinės darbuotojų profesinėje veikloje bei įspėti apie galimas pasekmes, pažeidus etikos principus.

Apibendrinant, galima teigti, jog Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje etikos institucionalizavimo sistemą sudaro šie pagrindiniai elementai: Kodeksas, tarnybinės etikos komisijos ir muitinės darbuotojų profesinę kompetenciją tobulinančios Muitinės mokymo centro mokymo programos. Kodekse kalbama apie vertybes (garbingumą, sąžiningumą ir kt.), taisykles arba principus, kurių privalu paisyti (vengti interesų konflikto ar jo įvaizdžio susidarymo) bei siektinus idealus (demonstruoti asmeninį integralumą, tarnauti visuomenės interesams ir kt.). Etikos komisijos atlieka monitoringo funkciją, nagrinėja etikos pažeidimus ir brėžia atsakomybės už etikos principų nesilaikymą ribas. Mokymo programos skatina būti etiškus ir atlieka moralinio švietimo funkciją. Galima teigti, jog minėti etikos institucionalizacijos elementai sudaro vadinamąją etikos infrastruktūrą. Visgi, ar šių elementų pakanka, norint padidinti muitinės darbuotojo profesijos įvaizdį visuomenės akyse? Akivaizdu, kad tema nagrinėta gana fragmentiškai, nėra išsamių tiriamųjų darbų, kurie apibrėžtų aiškia etikos infrastruktūrą. Belieka tik tikėtis išsamesnių mokslininkų ir tyrėjų darbų profesinės etikos institucionalizacijos srityje.

***Apibendrinimas.** Nors etikos sąvokos ir visuomenėje puoselėjamos vertybės gali keistis, tačiau, kokios jos bebūtų, etinės vertybės yra reikšmingas orientyras valstybės tarnyboje konkreitiems sprendimams priimti. Etika valstybės tarnyboje svarbi dėl kelių priežasčių. Visų pirma, kai bendraujama pagal aiškiai nustatytas taisykles, kurios yra užfiksuotos etikos kodeksuose ar kituose įstatymuose, yra pagrindo manyti, kad ir valstybės institucijos, ir piliečiai yra patenkinti, ir galima tikėtis jų tarpusavio bendradarbiavimo, siekiant visuomenei svarbių uždavinių įgyvendinimo. Antra, demokratijai svarbus pasitikėjimas asmenimis, dirbančiais valstybiniame sektoriuje, jų kompetencija, todėl visuomenės tarnautojai turėtų sugebėti įvertinti, kokią reikšmę turės jų priimami sprendimai ar veiksmai, nes net ir menkas egoistinis poelgis gali pakirsti pasitikėjimą. Todėl, etinis švietimas, etikos institucionalizacijos elementų plėtra Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje turėtų tapti prioritetais.*

## II. ETIKOS INFRASTRUKTŪROS LIETUVOS RESPUBLIKOS MUITINĖJE PLĖTROS GALIMYBĖS IR IŠŠŪKIAI: KOKYBINIS TYRIMAS

### 2.1. Tyrimo metodika

**Tyrimo tipas.** Atlikus mokslinės literatūros bei teisės aktų analizę, nuspręsta, jog tyrimo įgyvendinimui tinkamiausi kokybinio tyrimo tipo metodai:

- Duomenų rinkimo – interviu. Naudojant interviu, kaip kokybinių duomenų rinkimo metodą, skatinama informantus išsakyti savo patirtį, sužinoti jų įžvalgas tiriamaisiais klausimais. Interviu pasirinktas dėl to, kad šis duomenų rinkimo metodas padėjo gauti maksimalią ir detalią informaciją apie tiriamąjį objektą (Kardelis, 2016, 255 p.). Būtent interviu metodo pagalba tyrėja siekė atskleisti etikos ir Lietuvos Respublikos muitinės santykį, įvertinti institucijos darbuotojų požiūrį į etiką, nustatyti, kas padeda ugdyti muitinės darbuotojų etišką elgesį ir deramą savo pareigų atlikimą. Atsižvelgiant į tiriamojo objekto specifiškumą ir konkretumą, pasirinktas specialistų interviu. Kokybiniame tyrime duomenys buvo renkami pusiau standartizuotu interviu, pateikiant atvirojo tipo klausimus su aiškiais formuluotėmis, taip pat buvo prašoma pateikti pavyzdžių ir pakomentuoti savo atsakymą. Kiekvienam specialistui parengti tie patys klausimai, nekeičiant jų eiliškumo ir formuluočių, siekiant išlaikyti tyrimo eigos nuoseklumą.

Duomenų apdorojimo metodas – kokybinė turinio analizė (*content*). Atlikus interviu, tyrimo duomenis pasirinkta apdoroti, naudojant kokybinę turinio analizę – metodą, kuriuo gilinamasi ne į fizinius įvykius ar statistinius duomenis, bet į patį tekstą, vaizdą ar turinio kontekstą, kuriame norima pastebėti, išskirti, interpretuoti konkrečias sąvokas, išsakytus argumentus ar nuomonę (Krippendorff, 2013, 113 p.). Klausimai buvo skaitomi kelis kartus, ieškoma atsakymų bendrumo, sąsajų, kurias galima apjungti į atskiras kategorijas bei subkategorijas. Gautos kategorijos ir subkategorijos buvo tikslinamos specialistų citatomis. Vėliau gauti duomenys interpretuojami tik objektyviai ir atsakoma į tyrime iškeltus uždavinius bei suformuluotos išvados.

Kokybiniu tyrimu siekiama ne pagrįsti jau suformuluotus teiginius apie socialinę tikrovę ar patikrinti jų teisingumą, o suprasti, kaip atskiri individai ar jų grupės suvokia bei aiškina pasaulį ar tik tam tikrus reiškinius ir kaip individualiai kuriamos prasmės lemia jų elgesį (Kardelis, 2016, 330 p.). Anot K. Kardelio (2016, 331 p.), vienas iš kokybinių tyrimų skiriamųjų bruožų yra tai, kad šiuo tyrimu siekiama išsiaiškinti ir suprasti tiriamuosius reiškinius bei pateikti interpretacinį, holistinį jų paaiškinimą. Todėl, šis tyrimo tipas pasirinktas dėl tiriamojo objekto specifiškumo – etikos

infrastruktūros Lietuvos Respublikos munitinėje plėtros galimybės ir iššūkiai. Etikos infrastruktūros plėtros aspektas pasirinktas neatsitiktinai, kadangi etika tapo kiekvieno visuomenės tarnautojo, organizacijos ir visos profesijos atsakomybės dalimi. Todėl, manyta, jog tik kokybinio tyrimo tipas leis išsamiai ištirti tiriamąjį objektą ir nuodugniau atskleisti etikos vaidmenį Lietuvos Respublikos munitinės kontekste.

**Tyrimo objektas** – etikos infrastruktūros Lietuvos Respublikos munitinėje plėtros iššūkiai ir tobulinimo kryptys.

**Tiriamieji ir jų atranka.** Tiriamieji – Klaipėdos teritorinės munitinės tarnybinės etikos komisijos (toliau – Komisija) nariai. Tyrimui įgyvendinti atrinkti specialistai, turintys tam tikrų charakteristikų ar praktinio darbo patirties, kuri prisideda prie geresnio tiriamojo reiškinio supratimo, be to, jie yra strategiškai ir tikslingai informatyviausi. Pažymėtina, jog visi specialistai turi nuo 5 iki 10 metų praktinio darbo patirties, tiriant munitinės darbuotojų veiklą ir elgesį, turinčių etikos pažeidimų požymių bei vykdant prevencines priemones, siekiant užkirsti kelią galimiems pažeidimams. Atliekant specialistų interviu, vadovautasi duomenų prisotinimo principu. Anot I. Gaižauskaitės ir N. Valavičienės (2016, 41 p.), duomenų prisotinimo principas apibrėžiamas, kai „nauji interviu imami tol, kol informacija pradeda kartotis ir iš esmės nebeatskleidžiama naujų, su tyrimo tikslu susijusių aspektų“. Todėl, tiriamojo objekto atskleidimui atrinkti penki Komisijos nariai.

**Tyrimo imtis.** Šiame tyrime apklausti penki Klaipėdos teritorinės munitinės tarnybinės etikos komisijos (toliau – Komisija) nariai. Siekiant išsaugoti apklaustųjų asmenų anonimiškumą, atsakymams suteikta žodinė ir skaitinė išraiška (Specialistas A1; Specialistas A2; Specialistas A3; Specialistas A4 ir Specialistas A5). Tyrime dalyvavę specialistai turi įgiję aukštąjį universitetinį išsilavinimą. Vadinas, turi ne tik praktinių, bet ir teorinių žinių, taip pat, yra įsitraukę į Komisijos veiklą. Visų specialistų darbo stažas yra pakankamas surinkti kokybiškus duomenis. Specialistams buvo pateikti tik atvirojo tipo klausimai, kuriais norima identifikuoti priemones, kurios šiandien padeda ugdyti munitinės darbuotojų sąmoningumą ir atsakomybę už etinių sprendimų priėmimą, taip pat išskirti galimus iššūkius, plečiant etikos infrastruktūrą bei nustatyti etikos plėtros tobulinimo kryptis.

**Tyrimo organizavimas.** Kadangi Komisiją sudaro darbuotojai iš skirtingų skyrių, buvo svarbu gauti kiekvieno skyriaus vadovo sutikimą tam, kad būtų leista atlikti interviu su atitinkamo skyriaus darbuotoju, priklausančiu Komisijai. Gavus teigiamą atsakymą, su kiekvienu specialistu susitarta, kad tyrimo klausimai bus atsiųsti elektroniniu paštu, o, esant poreikiui, klausimai ar atsakymai – tikslinami telefonu. Informantai raštu buvo supažindinti su tyrimo tema, tikslu, buvo

paašškinta, dėl kokių priežasčių būtent jie atrinkti į tyrimą. Tyrimas atliktas 2020 m. lapkričio mėnesį Klaipėdos mieste.

**Tyrimo instrumentas.** Siekiant atskleisti tiriamąjį objektą, buvo sudarytas interviu klausimynas (žr. 1 priedas). Klausimyną sudaro 10 klausimų, suskirstytų į atskirus blokus. Pirmąjį klausimų bloką sudaro 1 ir 2 klausimai, kuriais siekiama nustatyti etikos vaidmenį Lietuvos Respublikos muitinės kontekste bei įvertinti, koks, tiriamųjų nuomone, yra organizacijos požiūris į etiką. Antrąjį klausimų sudaro 3, 4, 5 ir 6 klausimai, kuriais siekiama identifikuoti šiandien turimas priemonės, padedančias skatinti muitinės darbuotojų atsakomybę, etišką elgesį bei tinkamą tarnybinių pareigų atlikimą. Trečiąjį klausimų bloką sudaro 7, 8 ir 9 klausimai, kuriais siekiama atskleisti iššūkius, su kuriais susiduriama, siekiant įgyvendinti etikos normas Lietuvos Respublikos muitinės veiklos kontekste. Ketvirtąjį klausimų bloką sudaro 10 klausimas, kuriuo siekiama identifikuoti etikos plėtros galimybes ir tobulinimo kryptis Lietuvos Respublikos muitinėje.

**Tyrimo etika.** Sėkmingas mokslinio darbo tyrimo įgyvendinimas priklauso ne tik nuo kokybiškų duomenų gavimo, bet ir nuo tyrimo etikos principų laikymosi. Atliekant tyrimą, svarbu saugoti tiriamųjų anonimiškumą. Šiame tyrime anonimiškumą garantavo tai, jog neatskleisti tiriamųjų vardai ir pavardės, be to, interviu metu gauti duomenys buvo koduojami (A1, A2, A3 ir kt.). Specialistai tyrime dalyvavo, gavus teigiamą atsakymą, laisvanoriškai, nebuvo taikomos jokios prievartinės priemonės. Tokiu būdu užtikrinamas tiriamųjų ir gautos informacijos konfidencialumas. Tyrimui įgyvendinti pasirinkti klausimai suformuluoti etiškai, nekritikuojančiai, neįžeidžiančiai. Taip pat, gavus specialistų atsakymus, kiekvienam pasiūlyta susipažinti su galutiniais tyrimo rezultatais ir išvadomis.

## 2.2. Kokybinio tyrimo (interviu) rezultatų analizė

Atliekant kokybinį tyrimą ir užduodant specialistams klausimus, buvo siekta iširti įvairius etinius aspektus Lietuvos Respublikos muitinės veiklos kontekste. Siekiant išsiaiškinti apklausiamųjų nuomonę apie etikos reikšmę ir reikalingumą Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje, specialistų buvo prašoma atsakyti: „**Kodėl, Jūsų nuomone, reikalinga kalbėti apie etiką viešajame administravime?**“. Analizuojant gautus atsakymus, buvo išskirta 1 kategorija: etikos svarba Lietuvos Respublikos muitinėje ir 2 subkategorijos (žr. 2 lent.).

2 lentelė. Etikos ir Lietuvos Respublikos maitinės santykis

Kategorijos	Subkategorijos	Pagrindžiantys teiginiai
Etikos svarba Lietuvos Respublikos maitinėje	Organizacijos įvaizdžio formavimas	„Apie etiką kalbėti reikia, nes ji padeda formuoti pozityvų įstaigos įvaizdį ir kurti palankų organizacijos mikroklimatą...“ (A1); „Mūsų etika atspindi mūsų visuomenės nuomonę į mūs – pareigūnus, vadinasi, kuo daugiau kalbėsime apie etiką ir moralę, tuo mūsų įvaizdis visuomenėje bus palankesnis.“ (A2); „...kadangi nuo etikos ir priklauso visos organizacijos įvaizdis ir patrauklumas visuomenėje...“ (A4).
	Maitinės darbuotojų elgesio taisyklių nustatymas	„...tačiau visuomenė ypatingai jautriai reaguoja į viešojo administravimo subjektų darbuotojų elgesį, vertinant per etikos prizmę, todėl mūsų, pareigūnų, elgesio principai turi būti reglamentuoti, pavyzdiniai.“(A5), „Manau, kad etikos taisyklės nustato maitininkų elgesio principus, todėl padeda užkirsti kelią neetiškam ir netolerantiškam elgesiui.“ (A3); „Nuo mūsų poelgių, mąstymo, etiketo ir išsiauklėjimo priklauso mūsų bendravimo su piliečiais ir verslo atstovais gebėjimo lygis, todėl mes turime laikytis tam tikrų taisyklių, principų, be to, ir prisiimti atsakomybę už savo veiksmų atlikimą ar neatlikimą...“ (A2).

Išanalizavus gautus specialistų atsakymus, paaiškėjo, jog etika Lietuvos Respublikos maitinės struktūroje svarbi tuo, kad padeda formuoti organizacijos įvaizdį bei nustatyti joje dirbančių asmenų elgesio taisykles, esminius bendravimo principus. Manoma, jog etikai reikia skirti pakankamai dėmesio, siekiant, kad organizacijoje būtų priimami etiški sprendimai. Specialistų atsakymai nepaneigia to, jog apie etiką nuolat turėtų būti kalbama: „Apie etiką kalbėti reikia, nes ji padeda formuoti pozityvų įstaigos įvaizdį ir kurti palankų organizacijos mikroklimatą...“ (A1); „Mūsų etika atspindi mūsų visuomenės nuomonę į mūs – pareigūnus, vadinasi, kuo daugiau kalbėsime apie etiką ir moralę, tuo mūsų įvaizdis visuomenėje bus palankesnis.“ (A2); „...kadangi nuo etikos ir priklauso visos organizacijos įvaizdis ir patrauklumas visuomenėje...“ (A4). Be to, atsidūrus konkrečioje situacijoje, maitinės darbuotojai turi priimti neretai itin svarbius sprendimus, todėl, norėdami veikti atsakingai, privalo vadovautis tam tikromis elgesio gairėmis. Būtent etika nustato tvarką Lietuvos Respublikos maitinėje, palaiko nusistovėjusią praktiką ir maitinės darbuotojus skatina vadovautis bendromis moralės normomis ir principais. Specialistai, kalbėdami apie etikos svarbą, vadovaujasi ta mintimi, kad etika tampa atskaitos tašku, formuojant pavyzdinį elgesio modelį, kuriant priimtinas moralės normas ir principus: „...tačiau visuomenė ypatingai jautriai reaguoja į viešojo administravimo subjektų darbuotojų elgesį, vertinant per etikos prizmę, todėl mūsų, pareigūnų, elgesio principai turi būti reglamentuoti, pavyzdiniai.“(A5), „Manau, kad etikos

*taisyklės nustato muitininkų elgesio principus, todėl padeda užkirsti kelią neetiškam ir netolerantiškam elgesiui.“ (A3); „Nuo mūsų poelgių, mąstymo, etiketo ir išsiauklėjimo priklauso mūsų bendravimo su piliečiais ir verslo atstovais gebėjimo lygis, todėl mes turime laikytis tam tikrų taisyklių, principų, be to, ir prisiimti atsakomybę už savo veiksmų atlikimą ar neatlikimą...“ (A2). Visuomenė paprastai yra griežta viešojo administravimo subjektų atžvilgiu, todėl svarbu, kad etikos vertybės taptų kasdieninės veiklos orientyru.*

Apibendrinant, galima teigti, jog visuomenės tarnautojams labai svarbu vengti prasto įvaizdžio, nes tinkamas įvaizdis padeda palaikyti ir formuoti visuomenės pasitikėjimą Lietuvos Respublikos muitine. Tinkamą įvaizdį ir visuomenės pasitikėjimą padeda išlaikyti atsakingai ir etiškai priimami sprendimai bei moralus muitinės darbuotojų elgesys, todėl muitinės darbuotojai yra skatinami nuolat tai prisiminti.

Siekiant iširti, kaip etika suvokiama tarp itin siauro Lietuvos Respublikos muitinės atstovų rato (Komisijos narių), specialistų buvo prašoma atsakyti: **„Koks, Jūsų manymu, yra institucijos požiūris į etiką?“**. Atsižvelgiant į gautus specialistų atsakymus, išskirta 1 kategorija: etikos vertinimas Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje ir 1 subkategorija (žr. 3 lent.).

3 lentelė. Komisijos narių požiūrio į etiką vertinimas

Kategorijos	Subkategorijos	Pagrindžiantys teiginiai
<b>Etikos vertinimas Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje</b>	<b>Teigiamas</b>	<i>„Manau, kad požiūris yra teigiamas, kadangi LR muitinė turi pasitvirtinusi LR muitinės pareigūnų etikos kodeksą, muitinės įstaigose yra sudarytos tarnybinės etikos komisijos.“ (A1); „Institucijos požiūris iš esmės – teigiamas ir, tikėtina, kad jis dar tobulės...“ (A2); „Vienareikšmiškai, teigiamas...“ (A3); „Institucijos požiūris į etiką tikrai yra teigiamas...“ (A5).</i>

Specialistų atsakymai liudija, jog etiką Lietuvos Respublikos muitinės veiklos kontekste jie vertina teigiamai, kadangi nebuvo pateiktas nei vienas neigiamo pobūdžio atsakymas. Tačiau, tik keli specialistai pakomentavo tokį savo atsakymą, pažymėdami, jog: *„...požiūris yra teigiamas, kadangi LR muitinė turi pasitvirtinusi LR muitinės pareigūnų etikos kodeksą, muitinės įstaigose yra sudarytos tarnybinės etikos komisijos.“ (A1); „Manau, kad ypatingai teigiamas. Muitinė nuėjo labai ilgą kelią, formuojant savo, kaip sąžiningos ir skaidrios institucijos įvaizdį. Pareigūnų etiškas elgesys formuojamas ne tik su išoriniais interesantais, verslo atstovais, bet vidinės komunikacijos metu“.* (A5). Galima teigti, jog pagrindiniai etikos infrastruktūros elementai, padedantys formuoti sąžiningą ir skaidrą institucijos įvaizdį, yra šie: Lietuvos Respublikos muitinės pareigūnų etikos

kodeksas, etikos komisijos bei vidinė komunikacija. Matyti, jog etika Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje yra teisiškai reglamentuota (komisijos, kodeksas, norminės taisyklės), o tai sudaro pagrindą manyti apie jos svarbą ir prasmę.

Atsakymai į pirmąjį klausimą pagrindė tai, kad visuomenė ypatingai jautriai reaguoja į muitinėje dirbančių asmenų veiklą ir elgesį, todėl svarbu išlaikyti įgytą profesijos statusą, palaikyti gerus santykius su klientais, gerai, atsakingai ir efektyviai atlikti savo darbą. Būtent etikos normų ir vertybių diegimas gali prisidėti prie darbo kokybės ir muitinės veiklos efektyvumo didinimo. Todėl, specialistų nuomone, institucijos požiūris į etiką iš esmės yra teigiamas ir palankus, kadangi etika prisideda prie Lietuvos Respublikos muitinės įvaizdžio gerinimo, racionalių ir etišių sprendimo priėmimo.

Daugelyje šiuo metu egzistuojančių profesijų pastebima tendencija savo veikloje pereiti nuo vadovavimosi taisyklėmis prie vertybių siekimo (socialinio teisingumo įgyvendinimo, lygiateisiškumo, noro gilinti žinias, efektyvumo paieškos ir kt.). Ne išimtis ir muitinės darbuotojo profesinėje veikloje. Todėl, teorinėje darbo dalyje, buvo analizuojami esminiai principai ir vertybės, kurios sudaro etinį pagrindą. Tad, jau žinoma, jog muitinės darbuotojai, atlikdami tarnybines pareigas, privalo vadovautis profesinės etikos principais: pagarbos žmogui ir valstybei, teisingumo, padorumo, nesavanaudiškumo, pavyzdingumo, profesionalumo ir pan. Tačiau, šalia visuomeninės tarnybos principų yra svarbios ir asmeninės dirbančiųjų žmonių vertybės. Todėl, siekiant iširti, kokiomis asmeninėmis savybėmis besivadovaujantys Lietuvos Respublikos muitinės darbuotojai priima tam tikrus sprendimus, specialistų buvo prašoma atsakyti: „**Kaip manote, kokios asmeninės savybės padeda valstybės tarnautojams tinkamai atlikti savo darbą?**“. Tačiau, dėl specialistų atsakymų ribotumo, nebuvo išskirta nei viena kategorija ir subkategorija. Analizuojant gautus specialistų atsakymus, pastebėta, kad išskirtos sąžiningumo, teisingumo ir pavyzdingumo savybės, kaip svarbiausios, kuriomis turėtų pasižymėti muitinės darbuotojai, taip pat, išskirta noro mokytis, tobulėti bei žingeidumo asmeninė savybė: „*Sąžiningumas, atsakomybė, noras gilinti žinias, tobulėti...*“ (A1); „*Žingeidumas, be abejo, kad būtų sąžiningi...*“ (A2); „*Sąžiningumas, teisingumas, pavyzdingumas.*“ (A3); „*Atsakingumas, teisingumas, sąžiningumas...*“ (A4); „*Teisingumas ir būtinas noras tobulėti, siekti gerų, profesinių tikslų...*“ (A5). Taigi, specialistų atsakymai liudija, jog muitinės darbuotojų veikla grindžiama ne tik visuomeninėmis, bet ir asmeninėmis vertybėmis, be kurių būtų neįmanoma efektyviai tarnauti visuomenės interesams.

Apibendrinant, galima teigti, jog tik aukštų standartų siekis gali padėti priimti etišius ir moralius sprendimus, o nuolatinis profesinis tobulėjimas yra svarbus bet kurio visuomeninę tarnybą atliekančio asmens bruožas. Muitinės darbuotojas, eidamas tarnybą, turi derinti tiek asmenines, tiek profesines savybes.

Daugelio profesijų atstovai, atskiros visuomeninės ar verslo organizacijos savo veikloje vadovaujasi etikos kodeksais, kuriose apibrėžtos tam tikros taisyklės, nusakančios leistiną ir priimtina elgesį, didinančios organizacijų sąmoningumą bei įtvirtinančios sankcijas už jų nesilaikymą. Būtent etikos kodeksai – tai teiginiai apie draudžiamą elgesį, nurodymai darbuotojams laikytis aukštų moralinių standartų. O laikytis aukštų moralinių standartų – tai kiekvieno maitinės darbuotojo pareiga. Todėl, siekiant nustatyti apklausiamųjų požiūrį į etikos kodekso veiksmingumą, specialistų buvo prašoma atsakyti: „**Kaip Jūs vertinate maitinės pareigūnų etikos kodekso veiksmingumą? Galbūt pakanka vadovautis tik savo nuojauta?**“. Norint gauti kuo išsamesnius atsakymus, buvo prašoma pakomentuoti, patikslinti, kokie, specialistų nuomone, yra etikos kodekso tikslai. Atsižvelgiant į gautus specialistų atsakymus, išskirta 1 kategorija: etikos kodekso tikslai ir 3 subkategorijos (žr. 4 lent.).

4 lentelė. Etikos kodekso veiksmingumo vertinimas

Kategorijos	Subkategorijos	Pagrindžiantys teiginiai
Etikos kodekso tikslai	Nubrėžia atsakomybės ribas	„Žmonių nuojauta ir supratimo lygis yra skirtingi, o LR maitinės pareigūnų etikos kodeksas suteikia aiškumo, tuomet nelieka vietos išsisukinėjimui, dviprasmiško situacijos interpretavimo...“ (A1); „Neužtenka vien sveiko proto ir nuojautos, todėl kodeksas aiškiai nusako maitinėje dirbančių žmonių atsakomybę, tai kaip mūsų elgesio gidas, ką mes galime daryti ir ko ne.“ (A4); „...aiškios taisyklės nubrėžia elgesio ribas, turime kodeksą ir aišku, ką galime daryti ir ko ne...“ (A2).
	Skatina būti etiškais	„Manau, kad maitinės pareigūnų etikos kodeksas yra veiksmingas ir jį bent kartą turėtų būti perskaitęs (dalyvavęs mokymuose) kiekvienas maitinės darbuotojas, nes jis primena mums moralinius standartus ir moko etikos...“ (A2); „Mūsų etika atspindi mūsų visuomenės nuomonę į mus – pareigūnus, vadinasi, kuo daugiau kalbėsime apie etiką ir moralę, tuo mūsų įvaizdis visuomenėje bus palankesnis, o tam reikalinga priemonė – kodeksas, kurį turime žinoti kiekvienas.“ (A3); „...kadangi nuo etikos ir priklauso visos organizacijos įvaizdis ir patrauklumas visuomenėje, o kodeksas mus skatina laikytis visų asmeninių ir profesinių vertybių...“ (A4).
	Padedą priimti sprendimą	„...padeda priimti sprendimus, kai atsiranda galimos elgesio interpretacijos, pvz., kai susiduria asmeniniai ir profesiniai interesai...“ (A1); „...jeigu vadovautumėmės tik protu ar savo nuojauta, tai galėtume ir suklysti arba, pripažinkime, priimti ne visuomenei naudingą interesą, todėl kodeksas padeda išspręsti panašias situacijas, nes apibrėžia konkrečias taisykles ir elgesio ribas.“ (A4).

Išanalizavus gautus specialistų atsakymus, matyti, kad etikos kodeksas – tai nėra vien tik teorinių teiginių apie draudžiamą elgesį, aukštus standartus rinkinys. Lietuvos Respublikos muitinės pareigūnų etikos kodeksas atlieka tam tikras funkcijas arba, kitaip tariant, turi šiuos tikslus: nubrėžia atsakomybės ribas, skatina būti etiškais bei, esant tam tikroms situacijoms, padeda priimti sprendimus. Atsakomybės ribų nubrėžimas svarbus tuo, jog yra aiškiai numatyta muitinės darbuotojų atsakomybė už priskirtų funkcijų vykdymą, taip pat profesinių vertybių laikymąsi. Šie specialistų teiginiai: „*Žmonių nuojauta ir supratimo lygis yra skirtingi, o LR muitinės pareigūnų etikos kodeksas suteikia aiškumo, tuomet nelieka vietos išsisukinėjimui, dviprasmiško situacijos interpretavimo...*“ (A1); „*Neužtenka vien sveiko proto ir nuojautos, todėl kodeksas aiškiai nusako muitinėje dirbančių žmonių atsakomybę, tai kaip mūsų elgesio gidas, ką mes galime daryti ir ko ne.*“ (A4); „*...aiškios taisyklės nubrėžia elgesio ribas, turime kodeksą ir aišku, ką galime daryti ir ko ne...*“ (A2) tik paliudija etikos kodekso veiksmingumą. Be to, etikos kodekse kalbama apie itin svarbias asmenines, profesines ir organizacines vertybes, į kurias turėtų būti orientuojamasi: „*Manau, kad muitinės pareigūnų etikos kodeksas yra veiksmingas ir jį bent kartą turėtų būti perskaitęs (dalyvavęs mokymuose) kiekvienas muitinės darbuotojas, nes jis primena mums moralinius standartus ir moko etikos...*“ (A2); „*Mūsų etika atspindi mūsų visuomenės nuomonę į mūs – pareigūnus, vadinasi, kuo daugiau kalbėsime apie etiką ir moralę, tuo mūsų įvaizdis visuomenėje bus palankesnis, o tam reikalinga priemonė – kodeksas, kurį turime žinoti kiekvienas.*“ (A3); „*...kadangi nuo etikos ir priklauso visos organizacijos įvaizdis ir patrauklumas visuomenėje, o kodeksas mus skatina laikytis visų asmeninių ir profesinių vertybių...*“ (A4), todėl etikos kodeksas skatina būti etiškais, inspiruoja ne tik veikti, bet ir mąstyti, vadovaujantis asmeninės bei profesinės etikos standartais. Jeigu kalbėtume apie situacijas, kai neretai susiduria asmeniniai ir profesiniai interesai, tai vienas iš etikos kodekso tikslų yra padėti priimti sprendimą, kad jis būtų etiškas ir teisingas, atsižvelgiant į visuomeninius prioritetus: „*...padeda priimti sprendimus, kai atsiranda galimos elgesio interpretacijos, pvz., kai susiduria asmeniniai ir profesiniai interesai...*“ (A1); „*...jeigu vadovautumėmės tik protu ar savo nuojauta, tai galėtume ir suklysti arba, pripažinkime, priimti ne visuomenei naudingą interesą, todėl kodeksas padeda išspręsti panašias situacijas, nes apibrėžia konkrečias taisykles ir elgesio ribas.*“ (A4). Taigi, kai susiduria skirtingos vertybės, interesai ir reikia apsispręsti, muitinės darbuotojas gali tikėtis etikos kodekse rasti tam tikras gaires, kurios padės priimti tinkamą sprendimą.

Apibendrinant, galima teigti, kad esminis etikos kodekso tikslas – užkirsti kelią neetiškam elgesiui. Jo priėmimas svarbus ne tik atskiriems muitinės darbuotojams, bet ir visai organizacijai, siekiančiai išlaikyti teigiamą profesijos įvaizdį visuomenėje.

Lietuvos Respublikos maitinės struktūroje itin svarbus darbuotojų etinis ugdymas. Neretai neužtenka vien tik etikos kodekso, kuri apibrėžia moralinius standartus ir taisykles, kurių turi laikytis maitinės darbuotojai. Turint omenyje tai, kad kiekvienos profesijos atstovų vaidmuo visuomenės gyvenime vis auga, labai svarbu išlaikyti įgytą profesijos statusą, palaikyti gerus santykius su klientais, kolegomis, gerai, atsakingai ir efektyviai atlikti savo darbą bei savo veikloje siekti profesinių idealų, rūpinantis profesijos autoritetu. Darbe nuolatos tenka spręsti įvairius klausimus, problemas, o kiekvieno sprendimo priėmimas sietinas su pareigos supratimu. Siekiant nustatyti, kaip Lietuvos Respublikos maitinėje yra etiškai ugdomi darbuotojai, specialistų buvo prašoma atsakyti: „**Kas, Jūsų nuomone, padeda ugdyti maitinės darbuotojų supratimą apie etikos principus, normas, etišką elgesį?**“. Atsižvelgiant į gautus specialistų atsakymus, išskirta 1 kategorija: maitinės darbuotojų etinio ugdymo priemonės ir 4 subkategorijos (žr. 5 lentelė).

5 lentelė. Etinis maitinės darbuotojų ugdymas

Kategorijos	Subkategorijos	Pagrindžiantys teiginiai
Maitinės darbuotojų etinio ugdymo priemonės	Mokymai etikos temomis	„...taip pat, labai prisideda ir mokymai, seminarai, saviugda, turime etikos mokymo nuotolinį kursą, tačiau galėtų būti daugiau temų etikos temomis...“ (A1); „Kryptingi ir tiksliniai mokymai bei užsiėmimai etikos temomis“ (A2); „...taip pat, labai svarbūs veiksniai yra mokymai etikos temomis...“ (A3).
	Informacijos apie etikos pažeidimus viešinimas	„Informacijos platinimas bei neetišku poelgių viešas pasmerkimas ir netoleravimas. Jeigu mes viešiname, tai parodome, kad netoleruojame tam tikrų poelgių.“ (A4); „Viešumas institucijoje – informacijos apie etikos pažeidimus sklaida – stipri prevencinė priemonė.“ (A2); „...kiekvienu atveju, kai yra pažeidžiamos etikos normos, apie tokius atvejus yra daug ir nuosekliai iškomunikuojama institucijos viduje (etikos komisijos sprendimai yra publikuojami intranetiniame tinklalapyje)“ (A5).
	Organizacinė kultūra	„Labai svarbią reikšmę turi tai, kokie žmonės dirba aplink, koks yra vadovų ir kolegų rodomas pavyzdys...“ (A1); „Aplinka ir komanda, kurioje dirbame, yra pats tikriausias pavyzdys, formuoti mūsų požiūriui ir elgesiui.“ (A2); „Vadovybės ir struktūrinių padalinių požiūris į etikos principus, jų veikimo užtikrinimas ir palaikymas bei asmeninis pavyzdys.“ (A3).
	Asmens požiūrio į etiką ugdymas	„Žinoma, pats darbuotojas yra svarbus ir jo požiūris į tarnybą, ypač, kai susiduria skirtingi interesai, tai labai galima pamatyti, kas darbuotojui iš tiesų svarbu, kokiomis vertybėmis jis vadovaujasi...“ (A1); „Labai svarbu dar ir tai, kaip pats darbuotojas vertina savo tarnybą maitinėje, kiek jam svarbus atsidavimas ir pan.“ (A5).

Išanalizavus specialistų atsakymus, pastebime, kad Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje svarbios šios muitinės darbuotojų etinio ugdymo priemonės: mokymai etikos temomis, informacijos apie etikos pažeidimus viešinimas, sklaida, taip pat kultūra, susiformavusi organizacijoje. Labai svarbus ir asmens, dirbančio muitinėje, požiūris į tarnybą, nusiteikimas tarnauti visuomenei ir jo sąmoningumo lygis, kuris ugdomas, pasitelkiant įvairias etinio ugdymo priemones. Pažymėtina, jog mokymai etikos temomis padeda skatinti muitinės darbuotojų profesinį tobulėjimą ir sąmoningumą: „...taip pat, labai prisideda ir mokymai, seminarai, saviugda, turime etikos mokymo nuotolinį kursą, tačiau galėtų būti daugiau temų etikos temomis...“ (A1); „Kryptingi ir tiksliniai mokymai bei užsiėmimai etikos temomis“ (A2); „...taip pat, labai svarbūs veiksniai yra mokymai etikos temomis...“ (A3). Kiekvienoje organizacijoje susiduriame su įvairiomis etikos problemomis, apie kurias, anot specialistų, yra kalbama viešai: „Informacijos platinimas bei neetiškų poelgių viešas pasmerkimas ir netoleravimas. Jeigu mes viešiname, tai parodome, kad netoleruojame tam tikrų poelgių.“ (A4); „Viešumas institucijoje – informacijos apie etikos pažeidimus sklaida – stipri prevencinė priemonė.“ (A2); „...kiekvienu atveju, kai yra pažeidžiamos etikos normos, apie tokius atvejus yra daug ir nuosekliai iškomunikuojama institucijos viduje (etikos komisijos sprendimai yra publikuojami intranetiniame tinklalapyje)“ (A5). Kalbėjimas apie etikos problemas, jų viešinimas gali užkirsti kelią galimiems pažeidimams ateityje, t. y. atlikti prevencinę funkciją, nes darbuotojai sužino apie galimus etikos pažeidimų padarinius. Vis dėlto, kai kurios etikos problemos nesukelia itin daug neigiamų padarinių (pvz., vienas pavėlavimas į darbą), todėl ir viešinimas nebūtinai bus tikslinis. Kiekvienu konkrečiu atveju, tikslinga įvertinti ar etikos problema yra tokia svarbi, kad apie ją reikėtų viešinti. Kaip ir buvo minėta, organizacijos kultūra yra svarbus aspektas, kalbant apie darbuotojų etinį ugdymą. Tai, kokioje aplinkoje mes dirbame, labai prisideda prie mūsų etinio sąmoningumo ugdymo. Jeigu turime palaikančius vadovus ir kolektyvą, tuomet norime labiau prisidėti prie etinių vertybių ugdymo: „Labai svarbią reikšmę turi tai, kokie žmonės dirba aplink, koks yra vadovų ir kolegų rodomas pavyzdys...“ (A1); „Aplinka ir komanda, kurioje dirbame, yra pats tikriausias pavyzdys, formuotis mūsų požiūriui ir elgesiui.“ (A2); „Vadovybės ir struktūrinių padalinių požiūris į etikos principus, jų veikimo užtikrinimas ir palaikymas bei asmeninis pavyzdys.“ (A3). Vertybės, kuriomis vadovaujasi organizacija, sudaro organizacijos kultūros pagrindą. Atskiruose moksliniuose šaltiniuose autoriai gvildena organizacijos kultūros sampratą, ji yra daugelio socialinių mokslų dėmesio objektas, todėl, norint ją ištyrinėti, tikslinga tam skirti daugiau dėmesio. Organizacijos vertybės ypač svarbios tuomet, kai reikia priimti sprendimus, nes jos yra orientyras, skatinant organizacijos etinį klimatą. Taigi, organizacijos kultūra apima puoselėjamas vertybes ir normas ir atvirkščiai – organizacijos puoselėjamos vertybės parodo, koks yra etikos klimatas organizacijoje. Vertinant etikos požiūriu, Lietuvos Respublikos muitinės

struktūroje etikos klimatas atspindi darbuotojų supratimą apie vertybes, jų sąmoningumą ir moralinių principų laikymąsi.

Svarbu paminėti, kad etiškas organizacijos klimatas priklauso ir nuo to, kokia yra kiekvieno asmens atsakomybė už atliekamą darbą ir vertybių puoselėjimą: „*Visų pirma, žinoma, pats darbuotojas yra svarbus ir jo požiūris į tarnybą, ypač, kai susiduria skirtingi interesai, tai labai galima pamatyti, kas darbuotojui iš tiesų svarbu, kokiomis vertybėmis jis vadovaujasi...*“ (A1); „*Labai svarbu dar ir tai, kaip pats darbuotojas vertina savo tarnybą muitinėje, kiek jam svarbus atsidavimas ir pan.*“ (A5). Asmens požiūrio ugdymas yra labai svarbus, puoselėjant kolektyvinius santykius bei moralinių įsipareigojimų vykdymą.

Apibendrinant, galima teigti, kad muitinės darbuotojų etinį ugdymą padeda puoselėti mokymai etikos temomis, informacijos apie etikos pažeidimus, problemas viešinimas, siekiant atkreipti dėmesį į galimas neigiamas pasekmes, taip pat palankaus etinio klimato formavimas organizacijoje. Tačiau, nepakanka tik sukurti ir deklaruoti organizacijos kultūrą. Kiekvienas joje dirbantis asmuo, šiuo atveju – muitinės darbuotojas, turėtų rūpintis savo asmenine kompetencija, jausti pareigą ir atsakomybę už etiškų sprendimų vykdymą.

Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje vertybių ir etikos klausimai yra patikėti tarnybinėms etikos komisijoms (toliau – Komisijoms) spręsti. Kaip ir buvo minėta, pagrindiniai Komisijų uždaviniai – objektyviai ir nešališkai ištirti ir įvertinti Lietuvos Respublikos muitinės pareigūnų, valstybės tarnautojų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartis (muitinės darbuotojų) veiklą ir elgesį, turinčių tarnybinės etikos pažeidimų požymių bei, vykdant prevencines priemones, užkirsti kelią muitinės darbuotojų tarnybinės etikos pažeidimams. Taigi, Komisijos atlieka itin svarbų vaidmenį, siekiant įgyvendinti etikos normas. Tačiau, siekiant išsiaiškinti, ar, sprendžiant etikos ir vertybių problemas, Komisijų vaidmuo yra pakankamas, specialistų buvo prašoma atsakyti: „**Ar užtenka etikos komisijų darbo, siekiant įgyvendinti etikos normas?**“. Buvo paprašyta pakomentuoti savo atsakymą. Analizuojant gautus specialistų atsakymus, pastebėta, kad specialistų nuomonė šiuo klausimu išsiskyrė. Atliekant specialistų atsakymų analizę, išskirta 1 kategorija: etikos komisijų vaidmens pakankamumo vertinimas ir 2 subkategorijos (žr. 6 lent.).

6 lentelė. Etikos komisijos pakankamumo vertinimas Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje

Kategorijos	Subkategorijos	Pagrindžiantys teiginiai
Etikos komisijų vaidmens pakankamumo vertinimas	Komisijų darbo neužtenka	„Mano nuomone, etikos komisijų nepakanka, norint įgyvendinti etikos normas. Tai ir organizuojami mokymai šiomis temomis ir diegiama organizacijos kultūra, klientų aptarnavimo standartai, vadovybės skatinimai.“ (A1); „Ne. Etikos komisijų funkcija – tirti etikos kodekso pažeidimų atvejus ir juos viešinti. Už etikos normų laikymąsi atsakingi tiesioginiai vadovai ir, kas be ko, patys darbuotojai“ (A3); „Etikos komisijų darbo neužtenka...“ (A4); „Tikrai ne, nes tai visos institucijos darbuotojų indėlis. Etikos komisijos padeda, ieško bei siūlo etikos tolesnės teigiamos raidos scenarijus, gilinantį į pasitaikančius etikos normų pažeidimus.“ (A5).
	Komisijų darbo pakanka	„Taip, jeigu komisija savo sprendimais ir tyrimo išvadomis dalinasi su institucijos darbuotojais ir pareigūnais. Priešingu atveju, nesužinotume, kokie principai yra pažeidžiami...“ (A2).

Išanalizavus gautus specialistų atsakymus, pastebime, kad specialistai etikos komisijų vaidmens pakankamumą Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje vertina skirtingai. Dauguma (net 4 iš 5) mano, kad etikos komisijų vaidmens, įgyvendinant etikos normas, nepakanka: „Mano nuomone, etikos komisijų nepakanka, norint įgyvendinti etikos normas. Tai ir organizuojami mokymai šiomis temomis ir diegiama organizacijos kultūra, klientų aptarnavimo standartai, vadovybės skatinimai.“ (A1); „Ne. Etikos komisijų funkcija – tirti etikos kodekso pažeidimų atvejus ir juos viešinti. Už etikos normų laikymąsi atsakingi tiesioginiai vadovai ir, kas be ko, patys darbuotojai“ (A3); „Etikos komisijų darbo neužtenka...“ (A4); „Tikrai ne, nes tai visos institucijos darbuotojų indėlis. Etikos komisijos padeda, ieško bei siūlo etikos tolesnės teigiamos raidos scenarijus, gilinantį į pasitaikančius etikos normų pažeidimus.“ (A5). Specialistai pažymėjo, kad etikos ir moralės normų įgyvendinimą padeda užtikrinti mokymai etikos temomis, kuriami ir diegiami etiški klientų aptarnavimo standartai, tiesioginių vadovų skatinimai, taip pat svarbus ir tinkamas muitinės darbuotojų požiūris į etikos normų laikymąsi. Taigi, etikos komisijos yra svarbios, įgyvendinant etikos normas ir vertybes, tačiau vien tik jų nepakanka. Priešingai, manoma, kad etikos komisijų veiklos pakanka, jeigu jų sprendimai yra viešinami: „Taip, jeigu komisija savo sprendimais ir tyrimo išvadomis dalinasi su institucijos darbuotojais ir pareigūnais“ (A2). Pažymėtina, kad šiuo atveju etikos komisijoms labai svarbu laikytis objektyvumo ir nešališkumo principų, neatskleisti per daug konkrečių asmeninių faktų, siekiant išlaikyti objektyvumą. Taip pat, reikia itin daug laiko ir administracinės energijos asmenims, tiriantiems etikos pažeidimus,

informacijos prieinamumui ir pasiekiamumui užtikrinti, jeigu norima supažinti su priimtais sprendimais etikos pažeidimų srityje.

Apibendrinant, galima teigti, jog tarnybinių etikos komisijų vaidmuo, įgyvendinant etikos normas, yra svarbus, tačiau, daugelio specialistų nuomone, vien tik jų veiklos nepakanka. Rizikuodami apsiriboti tik Lietuvos Respublikos maitinės tarnybinių etikos komisijų darbu, neįtrauktume kuo daugiau maitinės darbuotojų į vertybių ir etikos klausimų, problemų sprendimą. Stiprus etiškas klimatas kiekvienoje organizacijoje yra įmanomas, tačiau į jo kūrimą turėtų būti įtraukta kuo daugiau žmonių ir priemonių (mokymų, vadovų skatinimo, klientų aptarnavimo kokybės gerinimo ir pan.), kuriomis norima sukurti pozityvų, etišką bei asmeninėmis ir profesinėmis vertybėmis pagrįstą aplinką. Be to, etikos komisijas neretai sudaro tik 5 nariai, todėl etikos normų įgyvendimas pareikalautų labai daug laiko ir, ko gero, kad nepadėtų sukurti stipraus etiško klimato Lietuvos Respublikos maitinės struktūroje. Taip pat, maitinės darbuotojai turėtų būti ugdomi prisidėti prie etiškos ir vertybėmis grįstos aplinkos kūrimo.

Neretai yra sunku nuolatos vadovautis etikos normomis, rodyti etiškai tinkamą ir teisingą elgesį, būti doriems. Kasdieniniame ir profesiniame gyvenime susiduriame su įvairiomis etikos problemomis, neišvengiame ir išskylančių etinių dilemų: vienas jų sukuriame patys, pavyzdžiui, sąmoningai ar netyčia vėluodami į darbą ir taip pažeisdami darbo discipliną, vidaus tvarkos taisykles ir pan., kitas stebime iš šalies (vadovas piktnaudžiauja tarnybine padėtimi, liepdamas administratorei darbo metu sutvarkyti jo asmeninius reikalus ir pan.). Neretai apie problemas išgirstame iš kolegų, pastebime patys ar sužinome etikos komisijų priimtus sprendimus. Kažin, ar būtų įmanoma ir tikslinga pateikti etikos problemų klasifikaciją, nes kiekvienu atveju etikos problema yra unikali, o kiekviena organizacija susiduria su skirtingais ir neretai tik konkrečiai profesijai būdingais ar išskylančiais iššūkiais ar etikos problemas. Siekiant identifikuoti, su kokiomis etikos problemomis bene dažniausiai susiduria Lietuvos Respublikos maitinė, įgyvendindama etikos ir moralės normas, specialistų buvo prašoma atsakyti: „**Kokias etikos problemas pastebite Lietuvos Respublikos maitinės struktūroje?**“. Analizuojant gautus specialistų atsakymus, išskirta 1 kategorija: etikos problemos Lietuvos Respublikos maitinės struktūroje ir 2 subkategorijos (žr. 7 lent.).

7 lentelė. Etikos problemos Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje

Kategorijos	Subkategorijos	Pagrindžiantys teiginiai
Etikos problemos Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje	Pagarbaus bendravimo trūkumas	„Dažniausiai pastebiu, kad yra pareigūnų šiurkštus bendravimas (ypač, pasienio postuose su vairuotojais), nedėmesingumas klientų, verslo atstovų atžvilgiu, pagarbos stoka tarpusavio bendravime, pavyzdžiui, su kolegomis elgiamasi šiurkščiai ir grubiai...“ (A2); „Manau, kad labai trūksta pagarbos kolegoms ir klientams, nes kartais labai nesiskaitoma su žodžiais, trūksta mandagumo, atsakingumo ir padorumo bendraujant...“ (A3); „Manau, kad kai kuriems muitinės pareigūnams labai trūksta taktiškumo ir tolerancijos vienas kito atžvilgiu, bet čia kalbu apie vidaus sistemoje dirbančius žmones, nors, ko gero, kad ir, bendraujant su klientais, pritrūksta taktiškumo...“ (A4); „Mano nuomone, kad dar tikrai yra ką tobulinti, pvz., pagarbos ir bendravimo sritį verslo atstovų atžvilgiu, tačiau visumoje nėra jau taip blogai, o ir etikos komisijos labai prisideda prie etikos principų diegimo...“ (A5).
	Švietimo, mokymų etikos srityje stoka	„...taip pat, reikėtų tobulinti švietimo ir mokymų sritis, kadangi tai svarbu, norint išvengti daugelio etikos problemų. Reiktų daugiau bendrauti ir kalbėti būtent etikos pažeidimų klausimais, kad parodyti, jog mes jų netoleruojame, bet tai padaryti tik komisijų nariams yra sudėtinga...“ (A5); „Manau, kad yra labai svarbu viešai kalbėti apie etikos problemas, ką iš esmės komisija sąlyginai ir daro, nes tai padeda didinti netoleranciją etikos normų nesilaikymui, supažindinti darbuotojus su pasekmėmis, padariniais, įvairiomis situacijomis...“ (A3).

Išanalizavus gautus specialistų atsakymus, pastebėta, jog bene dažniausiai pasitaikančios etikos problemos Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje yra šios: pagarbaus bendravimo ir švietimo bei mokymų etikos srityje stoka. Nors muitinės darbuotojai profesinėje veikloje privalo vadovautis pagarbos principu, tačiau, kaip pastebi specialistai, tarpusavio bendravime pagarbos kolegoms ir klientams (verslo atstovams) pritrūksta: „Pareigūnų šiurkštus bendravimas (ypač, pasienio postuose su vairuotojais), nedėmesingumas klientų atžvilgiu, pagarbos stoka tarpusavio bendravime.“ (A2); „Manau, kad labai trūksta pagarbos kolegoms ir klientams, nes kartais labai nesiskaitoma su žodžiais, trūksta mandagumo, atsakingumo ir padorumo bendraujant...“ (A3); „Manau, kad kai kuriems pareigūnams trūksta taktiškumo ir tolerancijos vienas kito atžvilgiu, bet čia kalbu apie vidaus sistemoje dirbančius žmones...“ (A4); „Manau, kad dar tikrai yra ką tobulinti, pvz., pagarbos ir bendravimo sritį verslo atstovų atžvilgiu...“ (A5). Muitinės darbuotojai yra įpareigoti gerbti tiek savo kolegas, tiek klientus, verslo atstovus, tačiau suprantama, jog nuolat būti geranoriškiems ir vadovautis tik profesiniais standartais yra sudėtinga. Žmogus gali ir nesutikti

su kitų nuomonėmis, veikdamas įvairių emocijų, pažeisti etikos principus, pritrūkti tolerancijos ir diplomatiškumo kitų atžvilgiu. Visgi, svarbu pastebėti tai, jog pagarbaus bendravimo trūkumas bene dažniausiai pasitaikanti etikos problema, todėl ją nesunku atpažinti, atskleisti ir ieškoti būdų, kaip tai išspręsti.

Specialistai atskleidė dar vieną etikos problemą – mokymų ir švietimo etikos temomis stoka: „...taip pat, reikėtų tobulinti švietimo ir mokymų sritis, kadangi tai svarbu, norint išvengti daugelio etikos problemų...“ (A5); „Manau, kad yra labai svarbu viešai kalbėti apie etikos problemas, ką iš esmės komisija sąlyginai ir daro, nes tai padeda didinti netoleranciją etikos normų nesilaikymui, supažindinti darbuotojus su pasekmėmis, padariniais, įvairiomis situacijomis...“ (A3). Atkreiptinas dėmesys, jog kiekvienoje profesijoje yra svarbu šviesti etikos ir moralės klausimais, bandyti diegti toleranciją, bendradarbiavimo, pagarbos, nesavanaudiškumo principus tiek teoriškai, tiek praktiškai. Tai didelis darbas, reikalaujantis daug laiko ir pastangų, todėl apie tai reikia nuolatos kalbėti, priminti darbuotojams apie etikos principus, šviesti juos. Kaip ir buvo minėta, vien tik etikos komisijų darbo, įgyvendinant etikos normas, neužtenka, todėl ir reikalingi periodiški etinio švietimo mokymai, skatinant išsakyti muitinės darbuotojų požiūrį į etikos problemas.

Apibendrinant, galima teigti, jog Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje susiduriama su keliomis etikos problemomis: pagarbaus bendravimo ir mokymų etikos temomis stoka. Nors muitinės darbuotojų asmeninės ir profesinės etikos standartai yra pakankamai aiškiai identifikuoti ir reglamentuoti, visgi, praktikoje neretai juo įgyvendinti yra sudėtinga. Tačiau, juo realizuoti gali trukdyti ne tik įvairios asmeninės emocijos, bet ir etinių žinių stoka. Atsižvelgiant į tai, muitinės darbuotojus tikslinga periodiškai šviesti etikos temomis, ugdyti sąmoningumą, mokyti tolerancijos, diplomatiškumo ir pan. Būtent vertybės ir moralinės normos susiklosto, natūraliai plėtojantis žmonių tarpusavio santykiams ir negali tiesiog būti primestos iš viršaus, todėl suvokti jų prasmę ir reikalingumą profesinėje veikloje gali padėti etika. Taigi, moralinio ir švietimo etikos temomis funkcijos įgyvendinimas Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje yra labai reikšmingas.

Susidūrus su etikos problemomis, į jas reaguojama įvairiai. Priklausomai nuo situacijos, problemas bandoma spręsti iš karto, kai kurios keliamos į viešumą, siekiant atkreipti dėmesį, o į kitas – numojama ranka. Tačiau, problemos, kylančios organizacijos viduje, veikia ne tik pavienius asmenis, bet ir visą organizaciją. Siekiant iširti, kokie yra pagrindiniai etikos problemų sprendimo būdai Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje, specialistų buvo prašoma atsakyti: „**Kas, Jūsų manymu, padėtų efektyviau spręsti etikos problemas?**“. Kadangi visų specialistų atsakymai buvo skirtingi, jie nebuvo koduojami, jungiami į kategorijas ar subkategorijas. Specialistų atsakymai pateikti lentelės formoje, išskiriant etikos problemų sprendimo būdus ir citatomis pagrindžiančius teiginius (žr. 8 lent.).

8 lentelė. Etikos problemų sprendimo būdai Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje

<i>Etikos problemų sprendimo būdai</i>	<i>Pagrindžiantys teiginiai</i>
<i>A1</i>	<i>„Dalyvavimas mokymuose, tiesioginių vadovų rodomas pavyzdys ir būtinai darbuotojų elgesio kontrolė.“</i>
<i>A2</i>	<i>„Neturiu nuomonės. Viena galiu pasakyti – išsilavinimo reikalavimo mažinimas tikrai nepakels pareigūnų požiūrio į etikos svarbą...“</i>
<i>A3</i>	<i>„Kas liečia muitinės sistemą – iš principo atsakiau į šį klausimą penktame atsakyme. Labai svarbi valstybės vykdoma politika ir aukščiausiu lygmeniu priimamų sprendimų kokybė...“</i>
<i>A4</i>	<i>„Tik viešumas ir netoleravimas. Reikėtų garsiai kalbėti apie etikos pažeidimus, nevengti prisiimti asmeninę atsakomybę už savo netoleruotinius poelgius. Taigi, nuo mūsų pačių veiksmų daug kas priklauso...“</i>
<i>A5</i>	<i>„Dažnas neetiško elgesio dirgiklis yra didžiuliai darbo krūviai, naktinis darbas. Organizacijos toliau turi eiti dirgiklių mažinimo keliu, sudarant maksimaliai komfortiškas darbo sąlygas visiems muitinės darbuotojams.“</i>

Išanalizavus gautus specialistų atsakymus, matyti, kad nėra pasiūlyto vieno etikos problemų sprendimo būdo. Specialistų nuomone, etikos problemos, kylančios Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje, gali būti sprendžiamos įvairiai. Paminėta mokymų ir tiesioginių vadovų įsitraukimo svarba: „Dalyvavimas mokymuose, tiesioginių vadovų rodomas pavyzdys ir būtinai darbuotojų elgesio kontrolė.“ (A1). Tiesioginio vadovo rodomas etiško elgesio pavyzdys gali būti labai reikšmingas, tačiau tokiais atvejais paties vadovo elgesys neturėtų kelti abejonių, jo elgesys turėtų būti moraliai suderintas su deklaruojamomis vertybėmis. Taigi, darbuotojų elgesio kontrolė gali būti pateisinama, jeigu pats vadovas yra lojalus profesinėms vertybėms. Dalyvavimo mokymuose svarbą specialistai jau pažymėjo ne kartą. Profesinis etinis švietimas svarbus tuo, kad supažindinama su potencialiomis problemomis, mokoma būti jautriems etikos ir moralės aspektams, priimti etiškus sprendimus, taip pat mokymai etikos temomis nurodo, kokiomis vertybėmis tikslinga vadovautis kasdieniniame darbe.

Įdomu pastebėti, jog išsilavinimo reikalavimo mažinimas, specialistų nuomone, nepadės spręsti etikos problemų: „Viena galiu pasakyti – išsilavinimo reikalavimo mažinimas tikrai nepakels pareigūnų požiūrio į etikos svarbą...“ (A2). Vadinasi, įsipareigojimas profesinėms normoms neretai priklauso nuo darbuotojo sąmoningumo ir moralinio subrendimo. Tikėtina, kad išsilavinimą turintys asmenys yra moraliai brandesni, atsakingi ir galintys atpažinti bei analizuoti ne tik savo, bet ir kartu

dirbančių asmenų etines problemas. Taigi, išsilavinimo ar etikos žinių stoka gali būti viena iš priežasčių, dėl ko kyla ar ateityje kils etinės problemos.

Susidūrus su konkrečia etikos problema, specialistų nuomone, tikslinga jas viešinti: „*Tik viešumas ir netoleravimas. Reikėtų garsiai kalbėti apie etikos pažeidimus, nevengti prisiimti asmeninę atsakomybę už savo netoleruotinius poelgius. Taigi, nuo mūsų pačių veiksmų daug kas priklauso...*“ (A4). Dėl etikos problemų viešinimo mokslinėje literatūroje irgi diskutuojama. Kaip teigia A. Hirschman (2017, 90 p.), negerovių kėlimas į viešumą – tai atviras nepasitenkinimas profesine ar administracine bendradarbių ar vadovų veikla. Neretai problemos paviešinimas baigiasi konfliktu su vadovais, bendradarbiais ar net visa organizacija, taip pat, keliant nesklandumus į viešumą, nesunku identifikuoti asmenį (asmenis), padariusius etikos pažeidimus, todėl tai kelia įtampą tiek pačiam asmeniui (asmenims), tiek visai organizacijai (Palidauskaitė, 2001, 113 p.). Visgi, etikos problemų iškėlimas į viešumą padeda atkreipti dėmesį į dirgiklius, skatinančius nusižengti taisyklėms ir moralės principams, numatyti galimas pasekmes ir pažeidimų padarinius, taip pat, pasitelkiant etinį švietimą, ugdyti atsakomybės už savo veiksmus prisiėmimą. Taigi, etikos problemų viešinimas gali padėti pripažinti egzistuojančias etikos problemas, tačiau ir kelti tarpusavio prieštaravimus. Visgi, apie tikslinį etikos problemų viešinimą Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje specialistai pasisako ne pirmą kartą, todėl galima teigti, kad šis būdas, siekiant spręsti etikos problemas, yra veiksmingas.

Kaip vieną iš priežasčių, dėl ko kyla etikos problemos, specialistai pastebi ir darbo organizavimo tvarką: „*Dažnas neetiško elgesio dirgiklis yra didžiuliai darbo krūviai, naktinis darbas. Organizacijos toliau turi eiti dirgiklių mažinimo keliu, sudarant maksimaliai komfortiškas darbo sąlygas visiems muitinės darbuotojams.*“ (A5). Tačiau, darbo tvarkos taisyklės ne visuomet įmanoma lengvai pakeisti, kaip ir sureguliuoti darbo krūvius, kadangi organizacijoje gali trūkti išteklių bei reikiamų resursų. Žinoma, jog nuovargis neretai sukelia etikos nesklandumų ar padidina konfliktų atsiradimo tikimybę, tačiau tai neturėtų sukelti itin didelių neigiamų pasekmių.

Apibendrinant, galima teigti, jog detali etikos problemų sprendimo būdų analizė atskleidė, jog Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje etikos pažeidimus efektyviau padėtų spręsti darbo tvarkos organizavimo pokyčiai, informacijos apie etikos pažeidimus ir problemas sklaida bei muitinės darbuotojų elgesio kontrolė. Taip pat, tikslinga atkreipti dėmesį į etinio švietimo naudą, jo tobulinimą bei atskirais atvejais ir į išsilavinimo būtinumą.

Priežasčių, kodėl asmuo gali priimti neetiškus sprendimus, yra įvairių. Asmuo gali turėti tiek asmeninių, tiek visuomeninių motyvų, kurie ir lemia neetiškus poelgius. Vienus neetiškus sprendimus gali padiktuoti aplinkybės, kiti gali kilti spontaniškai arba, priešingai, būti ilgai brandinami. Neretai asmeniniai (privatūs) neetiški sprendimai kyla tuomet, kai asmuo siekia ar nori

įgyti konkrečią asmeninę naudą sau (pvz., paima siūlomą kyšį už tam tikrų paslaugų atlikimą ar neatlikimą) ir tai dažniausiai daro slaptai. Priešingai, visuomeniniai (viešieji arba profesiniai) sprendimai dažniau daromi kolektyviai ir vėliau gali atsiliiepti visai organizacijai ar platesniam visuomenės gyvenimui. Todėl, siekiant ištirti priežastis, neretai nulemiančias munitinės darbuotojų neetiškų sprendimų priėmimą, specialistų buvo prašoma atsakyti: „**Kas, Jūsų manymu, munitinės darbuotojus skatina priimti neetiškus sprendimus? Kokios priežastys?**“. Atsižvelgiant į gautus specialistų atsakymus, išskirta 1 kategorija: priežastys, skatinančios priimti neetiškus sprendimus ir 2 subkategorijos (žr. 9 lent.).

9 lentelė. Priežasčių, skatinančių priimti neetiškus munitinės darbuotojų sprendimus identifikavimas

Kategorijos	Subkategorijos	Pagrindžiantys teiginiai
Priežastys, skatinančios priimti neetiškus sprendimus	Individualūs faktoriai	„Mano nuomone, sprendimą pasielgti neteisėtai, neteisingai ir neetiškai priima pats žmogus, todėl tai priklauso nuo mūsų intelekto, sąmoningumo, etikos principų įsisamonimo...“ (A1); „Manau, kad priklauso nuo žmogaus savigarbos, lojalumo sau ir kolegoms, o tik paskui dėl asmeninės motyvacijos siekti gerų rezultatų trūkumo.“ (A2); „...motyvacijos stoka, principingumo trūkumas...“ (A4); „...reiktų atsiveikinti su tais, kurie neturi savigarbos ir yra nusikalstamų grupuočių bendrininkai...“ (A5).
	Organizaciniai faktoriai	„...bei atlygio už darbą stoka...“ (A2); „Netinkama, nemotyvuojanti aplinka, etinio mokymo stoka, kontrolės trūkumas...“ (A3); „Mano nuomone, didžiausia problema yra maži atlyginimai, kurie ir skatina paimti kyšius.“ (A4); „Tai labai platus klausimas, priklauso nuo situacijos, bet sakyčiau, kad neetiškus sprendimus dažniau priima tie, kuriems atlyginimai visada yra maži ir kurių vadovai netikrina, nekontroliuoja. Reiktų periodiškai patikrinti, kad būtų daugiau atsakomybės iš darbuotojų pusės.“ (A1).

Išanalizavus gautus specialistų atsakymus, matyti, kad priežastys, skatinančios munitinės darbuotojus priimti neetiškus sprendimus gali būti suskirstytos į dvi grupes: individualias ir organizacines. Individualios priežastys dažniau susijusios su konkrečaus asmens būdo savybėmis, jo motyvacija ir noru dirbti bei rodyti tinkamą pavyzdį kolegoms. Jeigu asmuo nesuvokia profesinių vertybių, sunku tikėtis, kad jis elgsis etiškai: „Mano nuomone, sprendimą pasielgti neteisėtai, neteisingai ir neetiškai priima pats žmogus, todėl tai priklauso nuo mūsų intelekto, sąmoningumo, etikos principų įsisamonimo...“ (A1); „Manau, kad priklauso nuo žmogaus savigarbos, lojalumo sau ir kolegoms, o tik paskui dėl asmeninės motyvacijos siekti gerų rezultatų trūkumo.“ (A2);

„...motyvacijos stoka, principingumo trūkumas...“ (A4); „...reiktų atsiveikinti su tais, kurie neturi savigarbos ir yra nusikalstamų grupuočių bendrininkai...“ (A5). Žinoma, gyvenime susiklosto daug sudėtingų situacijų, kai neteisėti ar neetiški sprendimai priimami spontaniškai, neapsvarsčius galimų pasekmių, tačiau tokiais atvejais visuomenėje nebus stabilumo ir taip siekiamo saugumo. Taigi, kuo asmens moralinio išsivystymo lygis bus aukštesnis, tuo, tikėtina, kad ir etiško sprendimo priėmimo šansas bus didesnis.

Priešingai nei individualios, organizacinės priežastys susijusios su vidine organizacijos kultūra. Specialistų nuomone, neetiškus sprendimus lemia darbo drausmės bei etinio mokymo stoka: „Netinkama, nemotyvuojanti aplinka, etinio mokymo stoka, kontrolės trūkumas...“ (A4); „Tai labai platus klausimas, priklauso nuo situacijos, bet sakyčiau, kad neetiškus sprendimus dažniau priima tie, kuriems atlyginimai visada yra maži ir kurių vadovai netikrina, nekontroliuoja. Reiktų periodiškai patikrinti, kad būtų daugiau atsakomybės iš darbuotojų pusės.“ (A1). Taip pat, pasitaiko atvejų, jog neetiškus sprendimus skatina ir nepakankamas atlygis už darbą: „...bei atlygio už darbą stoka...“ (A2); „Mano nuomone, didžiausia problema yra maži atlyginimai, kurie ir skatina paimti kyšius.“ (A4). Tačiau, atlyginimo klausimai yra labai diskutuoti ir dėl jų nėra vienareikšmiško atsakymo, kadangi tuos pačius atlyginimus gaunančių asmenų požiūris į etikos principus, moralines vertybes gali labai skirtis. Vienam kyšio paėmimas gali nepasirodyti, kaip neetiškas poelgis, nes toks asmuo savo veiksmus pagrįs tuo, kad jam mokamas nedidelis atlyginimas; kitam asmeniui – tai reikš asmeninių ir profesinių išsipareigojimų nepaisymą, nepriimtina elgesį tarp bendradarbių. Be to, atlyginimas retai kada būna pakankamas, todėl, nuprengus paimti kyšius, tikslinga įvertinti galimas pasekmes. Tačiau, tik labai stipri asmenybė gali pasipriešinti šiems poelgiams.

Kaip ir buvo minėta, sprendimą ir atitinkamą elgesį gali lemti organizaciniai faktoriai. Vienas iš jų – tai organizacijos kultūra. Kaip pastebi J. Palidaukaitė (2001, 135 p.), organizacijos kultūra, joje vyraujanti drausmė ir tvarka, kolektyve susiklosčiusios tam tikros bendravimo normos ir taisyklės ar lyderio (vadovo) rodomas pavyzdys veikia ir sprendimų priėmimą, ir po jo einantį veiksmą. Todėl, specialistai pastebi darbo ir elgesio kontrolės svarbą bei etinio mokymo naudą. Pažymėtina, jog etinio mokymo nauda pabrėžta bene kiekviename vieno ar kito specialisto atsakyme. Vadinasi, etinis švietimas daugeliu atvejų padeda išspręsti etikos problemas.

Apibendrinant, galima teigti, jog Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje neetiškus sprendimus neretai nulemia nuo asmens priklausančios asmeninės būdo savybės ir elgesio ypatumai. Pavyzdžiui, atsakomybės, savigarbos, valios ar motyvacijos dirbti ir elgtis tinkamai stoka. Tokiais atvejais būtina šviesti darbuotojus, didinti jų moralinio išsivystymo lygį, primenant profesinius standartus. Ypač, tai nesudėtinga pasiekti, jeigu kolektyve yra rodomas tinkamas pavyzdys, reikalaujama atsakomybės ir atskaitingumo. Taip pat, labai svarbi ir organizacijos

kultūra. Etišką atmosferą galima kurti per švietimą, aiškinant ir mokant analizuoti pasitaikančias etikos problemas ir nesklandumus. Jeigu kolektyve nebus palankių sąlygų formuoti etiškam klimatui, asmuo, viduje priėmęs etišką sprendimą, nebūtinai jį įgyvendinti. Todėl, labai svarbu organizacijos viduje aiškiai apibrėžti vertybes, kuriomis yra vadovaujama.

Kiekvienoje organizacijoje egzistuoja nusistovėjusi praktika nustatytų taisyklių ir procedūrų atžvilgiu, susiformuoja savita aplinka, kuri gali skatinti arba slopinti individų moralinį pagrindimą. Todėl, labai svarbu puoselėti etines vertybes, atkreipti vadovų dėmesį į etišką darbuotojų elgesį ir skatinti jį ateityje, taip pat priimti sprendimus, atitinkančius profesinius standartus. Būtent etika padeda sukurti ir palaikyti pasitikėjimo ir pagarbos atmosferą, todėl laikymasis profesinės ir asmeninės etikos reikalavimų yra viena iš svarbiausių priemonių, skatinančių visuomenės pasitikėjimą institucija. Šiandien visuomenės pasitikėjimas Lietuvos Respublikos muitinės įstaigų veikla yra labai svarbus, todėl etinės vertybės turėtų tapti Lietuvos Respublikos muitinės profesinio tobulumo siekimu. Todėl, siekiant nustatyti, kaip ir kokiais būdais būtų galima gerinti etikos klimatą Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje, specialistų buvo prašoma atsakyti: „**Kokių pasiūlymų Jūs turėtumėte, kaip būtų galima sukurti etikos vertybėmis grįstą aplinką Lietuvos Respublikos muitinėje?**“. Vadovaujantis gautais atsakymais, buvo išskirta 1 kategorija ir 3 subkategorijos (žr. 10 lent.).

10 lentelė. Etikos klimato Lietuvos Respublikos muitinėje gerinimas

Kategorijos	Subkategorijos	Pagrindžiantys teiginiai
Siūlymai, kaip sukurti etinėmis vertybėmis grįstą aplinką	Ugdyti darbuotojų moralę	„...kaip ir anksčiau minėjau, tai labai naudingi ir svarbūs yra mokymai etikos temomis, jų reikėtų daugiau...“ (A1); „Manau, kad nemažai instrumentų jau turime (komisijų veikla, kodeksas), tačiau reikia ugdyti darbuotojų moralines vertybes, pasitelkiant mokymus, primenant jiems apie jų reikšmę...“ (A3); „Manau, kad reikia organizuoti daugiau ir skirtingų mokymų šia tema, supažindinti darbuotojus su galimomis pasekmėmis dėl etikos principų nesilaikymo, reikia veikti prevenciškai...“ (A4).
	Įtraukti psichologus į darbuotojų atrankos procesą	„...taip pat, naudingas būtų ir psichologų vertinimas apie priimamų į muitinę asmenų supratimą apie etikos vertybes, principus...“ (A1); „Taip pat, labai rekomenduočiau dažniau įtraukti psichologus, pavyzdžiui, priimant žmones į darbą, kad jie padėtų nustatyti ar žmogus linkęs į visuomenėje netoleruotiną elgesį, ar ne. Aišku, tai sunku iškart nustatyti, bet kartais po kelių atsakymų ir pasimato, galima nedidelius testus atlikti, kad patikrinti sąmoningumą...“ (A4).

Kategorijos	Subkategorijos	Pagrindžiantys teiginiai
Siūlymai, kaip sukurti etinėmis vertybėmis grįstą aplinką	Vykdyti elgesio kontrolę	„Sakyčiau, kad pas mus jau sukurta tokia aplinka ir ji veikia, gal tik kartais reikėtų labiau darbuotojus patikrinti, pakontroliuoti, kaip jie atlieka savo pareigas ar nedaro pažeidimų...manau, kad kontrolė labai svarbi ir reikalinga visur, ne tik muitinėje. Gal tai skatins labiau prisiimti atsakomybę už savo veiksmus...“ (A5); „Manau, kad reikėtų siekti daugiau drausmės, pasitelkiant kontrolę pačioje muitinėje, taip pat nebijoti pranešti vadovams apie neetiškus poelgius, nes ilgainiui tai kelia nepasitikėjimą, silpnina mūsų profesijos autoritetą...“ (A2).

Išanalizavus gautus specialistų atsakymus, matyti, kad Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje sukurti ir išlaikyti etinėmis vertybėmis grįstą aplinką galima šiais būdais: ugdyti muitinės darbuotojų moralę, įtraukti psichologus į darbuotojų atrankos procesą bei vykdyti elgesio kontrolę. Siekiant ugdyti darbuotojų moralę, siūloma pasitelkti mokymus, etinį švietimą: „...kaip ir anksčiau minėjau, tai labai naudingi ir svarbūs yra mokymai etikos temomis, jų reikėtų daugiau...“ (A1); „Manau, kad nemažai instrumentų jau turime (komisijų veikla, kodeksas), tačiau reikia ugdyti darbuotojų moralines vertybes, pasitelkiant mokymus, primenant jiems apie jų reikšmę...“ (A3); „Manau, kad reikia organizuoti daugiau ir skirtingų mokymų šia tema, supažindinti darbuotojus su galimomis pasekmėmis dėl etikos principų nesilaikymo, reikia veikti prevenciškai...“ (A4). Etinis švietimas neabejotinai yra svarbus tiek ugdant darbuotojų asmenines ir profesines vertybes, tiek kuriant etišką aplinką bet kurioje institucijoje. Įdomu tai, kad pasiūlyta psichologus įtraukti į muitinės darbuotojų atrankos procesą, siekiant objektyvaus jų vertinimo dėl priimamo asmens tinkamumo: „...taip pat, naudingas būtų ir psichologų vertinimas apie priimamų į muitinę asmenų supratimą apie etikos vertybes, principus...“ (A1); „Taip pat, labai rekomenduočiau dažniau įtraukti psichologus, pavyzdžiui, priimant žmones į darbą, kad jie padėtų nustatyti ar žmogus linkęs į visuomenėje netoleruotiną elgesį, ar ne. Aišku, tai sunku iškart nustatyti, bet kartais po kelių atsakymų ir pasimato, galima nedidelius testus atlikti, kad patikrinti sąmoningumą...“ (A4). Atkreiptinas dėmesys į tai, kad šiandien psichologai yra įtraukti į muitinės darbuotojų atrankos proceso etapą, tačiau nėra tiksliai apibrėžta, koku aspektu vertinamas priimamų asmenų moralės išsivystymo lygis. Todėl, į tai reikėtų atsižvelgti, tobulinant muitinės darbuotojų atrankos organizavimo tvarką.

Siekiant kurti etinėmis vertybėmis grįstą klimatą Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje, siūloma vykdyti periodišką muitinės darbuotojų darbo ir elgesio kontrolę. Specialistų nuomone, sistemingai atliekama darbo ir elgesio kontrolė užkirstų kelią galimiems etikos pažeidimams

ateityje, formuotų etiško elgesio principus: „Sakyčiau, kad pas mus jau sukurta tokia aplinka ir ji veikia, gal tik kartais reikėtų labiau darbuotojus patikrinti, pakontroliuoti, kaip jie atlieka savo pareigas ar nedaro pažeidimų...manau, kad kontrolė labai svarbi ir reikalinga visur, ne tik muitinėje. Gal tai skatins labiau prisiimti atsakomybę už savo veiksmus...“ (A5); „Manau, kad reikėtų siekti daugiau drausmės, pasitelkiant kontrolę pačioje muitinėje, taip pat nebijoti pranešti vadovams apie neetiškus poelgius, nes ilginiui tai kelia nepasitikėjimą, silpnina mūsų profesijos autoritetą...“ (A2). Elgesio ir darbo kontrolė galėtų padėti įvertinti ar tinkamai laikomasi taisyklių, profesinės etikos principų, taip pat ar tinkamai „surikiuotos“ vertybės profesinėje veikloje. Tad, sistemingai atliekama darbo ir elgesio kontrolė gali padėti gerinti bendrą organizacijos etikos klimatą.

Apibendrinant, galima teigti, kad Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje etinėmis vertybėmis grįstą aplinką padėtų kurti nuoseklus muitinės darbuotojų moralės ir sąmoningumo ugdymas, pasitelkiant etinį švietimą; psichologų įtraukimas į darbuotojų atrankos procesus, nustatant kiekvieno iš jų prioritetines vertybes, būdo savybes bei periodiškai atliekama darbuotojų veiklos ir elgesio kontrolė. Etikos klimato kūrimas yra ilgalaikis, nuoseklus ir daug pastangų reikalaujantis procesas, kuriam būtini žmogiškieji, finansiniai ir kiti resursai. Tačiau, nemaža kiekvienos organizacijos sėkmės dalis priklauso nuo teigiamo jos įvaizdžio, kurį įmanoma sukurti, nuolat peržiūrint, tobulinant ir formuojant prioritetinius organizacijos tikslus, diegiant profesinės veiklos standartus bei ugdant darbuotojų asmeninės moralės vertybes.

### 2.3. Tyrimo apibendrinimas

Lietuvos Respublikos muitinės sistemoje dirbančių asmenų profesinės etikos klausimai yra neatsiejama jų darbo dalis. Šios institucijos atstovų elgesys susilaukia itin didelio visuomenės dėmesio. Todėl, atliekant tyrimą, siekta atskleisti etikos vaidmenį Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje, išskirti etikos institucionalizacijos elementus bei atkreipti dėmesį į pagrindines etikos problemas, kylančias, vykdant muitinės darbuotojų pareigas.

Tyrimas atskleidė, jog Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje etika atlieka dvi pagrindines funkcijas: nustato ir reguliuoja tvarką institucijoje bei padeda formuoti Lietuvos Respublikos muitinės, kaip organizacijos, įvaizdį visuomenėje. Apklaustųjų specialistų nuomone, etika kaip vidinis mechanizmas nustato tvarką, įtvirtina muitinės darbuotojų veiklos bei elgesio taisykles, normas, o vėliau palaiko jau nusistovėjusią praktiką. Visgi, etika nėra suvokiama tik kaip vidinis

dalykas, reguliuojantis muitinės darbuotojų elgesį. Tyrimas atskleidė, jog nuo to, kokiomis elgesio ir moralės normomis yra vadovujamasi institucijos viduje, priklauso organizacijos įvaizdis visuomeninėje, išorinėje sferoje. Įtvirtinti siektini standartai, vertybės ir normos neretai sudaro įspūdį, kad bet kurios organizacijos darbuotojai yra verti pasitikėjimo, kadangi savo veikloje jie vadovaujasi jiems keliamais reikalavimais (sąžiningumu, profesionalumu ir kt.), todėl, specialistų nuomone, etikos normų paisymas padeda įgyti visuomenės pasitikėjimą, padidinti profesijos įvaizdį visuomenės akyse. Pažymėtina, jog etikos vaidmuo, specialistų nuomone, Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje neabejotinai vertinamas teigiamai, todėl etiškumo skatinimui turi būti skiriama pakankamai dėmesio.

Neretai žmonės renkasi darbą pagal asmenines savybes ir vertybes. Apklaustųjų specialistų nuomone, muitinės darbuotojų sąžiningumas, teisingumas, pavyzdingumas padeda jiems efektyviau atlikti savo darbą. Taip pat, pastebėta, jog daugelis Lietuvos Respublikos muitinėje struktūroje dirbančių asmenų nestokoja noru mokytis, tobulėti, įgyti naujų teorinių ir praktinių žinių. Būtent šios savybės padeda išlaikyti įgytą profesijos statusą, palaikyti gerus santykius su klientais, verslo atstovais, kolegomis, siekti profesinių idealų, rūpinantis šios profesijos autoritetu. Visgi, kaip teigia specialistai, svarbu, kad vertybinės normos būtų ne tik deklaruojamos, bet ir taptų kasdieninės veiklos orientyru.

Svarbiausi Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje etikos institucionalizacijos elementai yra šie: Lietuvos Respublikos muitinės pareigūnų etikos kodeksas, tarnybinės etikos komisijos bei Muitinės mokymo centro organizuojami mokymai etikos temomis, pavyzdžiui, nuotolinio mokymosi kursas „Lietuvos Respublikos muitinės darbuotojų etikos kodeksas“. Tyrimas atskleidė, jog kodeksas reikšmingas tuo, kad nubrėžia muitinės darbuotojų atsakomybės ribas, drausmina ir numato galimas pasekmes už taisyklių ir normų nesilaikymą; skatina būti etiškais, kadangi įtvirtina asmenines ir profesines vertybes, taip pat tam tikrais atvejais „padeda“ priimti sprendimus. Neretai susidūrus skirtingoms vertybėms, interesams, muitinės darbuotojas etikos kodekse gali tikėtis rasti gaires, padedančias priimti sprendimą, nepažeidžiant etikos normų. Tarnybinės etikos komisijos atlieka etikos pažeidimų analizę, kartu vykdydamos ir prevencinę funkciją: išaiškinus ir paviešinus sprendimus, matome galimas pasekmes už etikos normų nesilaikymą – taip skatinant sumažinti galimų etikos pažeidimų atsiradimo riziką ateityje. Tačiau, specialistų nuomone, tarnybinių etikos komisijų veiklos, siekiant įgyvendinti etikos normas, nepakanka, kadangi paprastai etikos komisija sudaroma tik iš 5 narių, todėl keliems institucijos atstovams yra pakankamai sudėtingas ir daug laiko reikalaujantis darbas – siekti etikos normų institucionalizavimo. Galima teigti, kad yra vienas iš iššūkių, su kuriais susiduria Lietuvos Respublikos muitinė, įgyvendindama etikos ir moralės normas. Pažymėtina, kad Muitinės mokymo centro vykdomas mokymas etikos tema yra svarbus,

tačiau, specialistų nuomone, mokymų turėtų būti daugiau ir jie turėtų būti tęstiniai, norint ugdyti muitinės darbuotojų moralinę atsakomybę.

Tyrimas atskleidė, jog Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje susiduriama su šiomis etikos problemomis: pagarbaus bendravimo tiek su kolegomis, tiek su verslo atstovais, klientais stoka bei pasigendama įvairesnių ir nuoseklesnių etinio švietimo mokymų. Specialistų nuomone, etikos problemas padėtų spręsti tiesioginiai vadovai, vykdydami muitinės darbuotojų elgesio ir darbo kontrolę. Kontrolę siūloma atlikti dažniau, taip pat aptarti muitinės darbuotojų elgesio ypatumus, įvertinti atliktus darbus, neventgi skatinimo už etišką elgesį. Specialistų nuomone, mokymų etikos temomis nepakanka, todėl Muitinės mokymo centras turėtų į tai atkreipti dėmesį.

***Etikos plėtros iššūkiai Lietuvos Respublikos muitinės struktūroje.*** Įgyvendindama etikos normas, Lietuvos Respublikos muitinė susiduria su tam tikrais iššūkiais. Neretai susiduriama su darbuotojų motyvacijos dirbti stoka, nenoru paisyti nustatytų taisyklių ir normų bei abejingumo tarnauti visuomenei stoka. Taigi, šie su darbuotojais susiję asmeniniai pokyčiai ir vertybės lemia mažėjantį jų norą siekti kuo geresnių rezultatų, todėl kyla pagundų priimti neetiškus sprendimus (pvz., paimti kyšius; pasinaudojant tarnybine padėtimi, siekti asmeninės naudos sau ar kitiems ir pan.), pažeisti nusistovėjusias asmeninės ar profesinės etikos normas, sąmoningai atlikti pažeidimus. Bene dažniausiai motyvacijos trūksta tuomet, kai darbuotojai nesijaučia pakankamai įvertinti už atliktus darbus, nėra skatinami, taip pat, kai dėl darbo organizavimo tvarkos taisyklių (pamaininio darbo, padidėjusio krūvio) jaučiasi išsekę, išgyvena neigiamas emocijas ir nepasitenkinimą. Neretai dėl neigiamų emocijų ir nepasitenkinimo pradedama demonstruoti nepagarbą tiek kolegoms, tiek klientams, verslo atstovams. Todėl, mokymai etikos temomis yra labai svarbūs, tačiau, jų, specialistų nuomone, yra gerokai per mažai. Susiduriama ir su mokymų programų rengimo stoka etinio švietimo srityje. Taip pat, rūpesčių kelia ir etikos normų nevienodas įgyvendinimas, kadangi kiekviena Lietuvos Respublikos muitinės įstaiga turi savo tarnybinę etikos komisiją, tačiau nėra pakankamai aišku ir apibrėžta, kokia patirtimi jos vadovaujasi, sprendamos etikos problemas, ar tarpusavyje dalijasi patirtimi ir pan. Pažymėtina, jog tarnybinę etikos komisiją sudaro 5 nariai, tačiau tokiam mažam Lietuvos Respublikos muitinės atstovų skaičiui yra pakankamai sunkus uždavinys siekti etikos normų įgyvendinimo. Taigi, net ir turėdama asmeninės ir profesinės etikos standartus, Lietuvos Respublikos muitinė susiduria su tam tikrais etikos ir moralės įgyvendinimo iššūkiais.

***Problemos.*** Tyrimas atskleidė, jog išsilavinimo reikalavimo mažinimas gali sukelti papildomų rūpesčių ateityje, jeigu į tarnybą bus priimami asmenys, neturintys pakankamų teorinių žinių etikos srityje, kompetencijos bei suvokto atsakomybės jausmo. Pastebėta, jog tiesioginiai vadovai per retai vykdo darbuotojų elgesio ir atliekamų pareigų kontrolę.

*Etikos plėtros tobulinimo kryptys Lietuvos Respublikos muitinėje.* Etišką ir vertybėmis grįstą aplinką, specialistų nuomone, padėtų kurti psichologų įtraukimas į muitinės darbuotojų atrankos procesą, siekiant įvertinti jų sąmoningumą, asmenybės subrendimo, pagarbos sau ir aplinkiniam pasauliui lygį. Taip pat, įvertinti asmenines savybes, galinčias padėti etiškai atlikti darbą bei įveikti ateities sunkumus. Įgyvendinant etikos normų plėtrą, tikslinga atkreipti dėmesį į etinio švietimo naudą ir svarbą, todėl reikalingas nuoseklus, privalomas ir tęstinis muitinės darbuotojų ugdymas. Tačiau, muitinės darbuotojai turėtų būti supažindinami ne tik su teoriniais asmeninės ir profesinės etikos standartais, bet ir žinoti, kaip jie taikomi praktiškai, todėl tikslinga išsamiau supažindinti su etikos normų nesilaikymo pasekmėmis.

Apibendrinant, galima teigti, jog etikos plėtra turėtų tapti viena iš Lietuvos Respublikos muitinės prioritetinių sričių, kadangi demokratinėje visuomenėje pasitikėjimas valstybės tarnautojais yra institucijos gyvavimo pagrindas.

## IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

1. Lietuvos Respublikos maitinės struktūroje etika yra būtina, todėl apie ją kalbama, nuolat diskutuojama, kuriami asmeninės ir profesinės etikos standartai. Etika susijusi su filosofija, vertybėmis ir morale, o maitinės darbuotojų veikla – su sprendimais ir veiksmais. Siekiama, kad šios profesijos atstovų priimami sprendimai būtų pagrįsti moraliniais principais: pagarba žmogui ir valstybei, objektyvumu, nešališkumu, teisingumu, lojalumu, pavyzdingumu, profesionalumu bei atskaitingumu. Siekiama, jog maitinės pareigūnai įvertintų, kokią reikšmę turės jų sprendimai ar veiksmai atskirų piliečių ar visuomenės interesams, todėl itin svarbu tobulinti sprendimus ir elgesį siektinų etikos idealų linkme. Visuomeninė tarnyba etiška tik tuomet, kai joje tarnaujantys asmenys paiso bendrų profesinių vertybių, gerbia piliečių teises ir pirmenybę teikia jų interesams. Taigi, etikos ir Lietuvos Respublikos maitinės darbuotojų santykis paremtas tuo, kad jų priimami sprendimai ir veiksmai, visų pirma, turi būti grindžiami visuomenės poreikius atitinkančiomis vertybėmis.

2. Lietuvos Respublikos maitinės struktūroje profesinės etikos institucionalizacijos elementai yra šie: Lietuvos Respublikos maitinės pareigūnų etikos kodeksas, kuris atspindi maitinės darbuotojų asmeninės moralės reikalavimus, profesines vertybes bei teisinius draudimus maitinės darbuotojų sprendimams bei veiklai ir tarnauja kaip tam tikras elgesio gidas; Lietuvos Respublikos maitinės tarnybinės etikos komisijos, kurios nagrinėja gautą informaciją dėl maitinės darbuotojų veiksmų ir elgesio, galimai pažeidžiančių tarnybinę etiką; vertina aplinkybes, susijusias su nagrinėjama veikla, ir savo sprendimais siekia, kad maitinės darbuotojų elgesys ir veikla atitiktų maitinės darbuotojų tarnybinės etikos reikalavimus bei maitinės darbuotojų profesinę kompetenciją tobulinančios Maitinės mokymo centro mokymo programos.

3. Tyrimas atskleidė, jog, įgyvendindama etikos normas, Lietuvos Respublikos maitinė susiduria su šiais iššūkiais: maitinės darbuotojų motyvacijos dirbti stoka, nenoru paisyti nustatytų taisyklių ir normų bei abejingumo tarnauti visuomenei stoka; darbuotojai nesijaučia pakankamai įvertinti už atliktus darbus, nėra skatinami, taip pat, kai dėl darbo organizavimo tvarkos taisyklių (pamaininio darbo, padidėjusio krūvio) jie jaučiasi išsekę, todėl yra nemotyvuoti ir dažniau parodantys nepagarbą kolegoms ir klientams, verslo atstovams. Susiduriama ir su mokymų programų rengimo stoka etinio švietimo srityje. Etišką ir vertybėmis grįstą aplinką padėtų kurti psichologų įtraukimas į maitinės darbuotojų atrankos procesą, nuoseklus, privalomas ir tęstinis maitinės darbuotojų ugdymas etinio švietimo srityje bei dažnesnis darbuotojų pareigų atlikimo ir elgesio kontrolės vykdymas. Tyrimas atskleidė, jog išsilavinimo reikalavimo mažinimas gali sukelti papildomų

rūpesčių ateityje, jeigu į tarnybą bus priimami asmenys, neturintys pakankamų teorinių žinių etikos srityje, kompetencijos bei suvokto atsakomybės jausmo.

***Muitinės mokymo centrui rekomenduojama:***

1. Parengti įvairesnių muitinės darbuotojų kompetenciją ugdančių mokymo programų etinio švietimo tematika, įtraukiant tiek teorinius, tiek praktinius etikos normų įgyvendinimo aspektus.

***Tarnybinės etikos komisijoms rekomenduojama:***

1. Parengti rekomendacinio pobūdžio aprašus ar teisės aktus, siekiant kiek įmanoma labiau suvienodinti etikos normų įgyvendinimo praktiką visoje Lietuvos Respublikos muitinėje.

## LITERATŪRA

1. Fernando A. C. 2010. Business Ethics and Corporate Governance. India: Dorling Kindersley.  
<https://books.google.lt/books?id=UNKQtwaszhYC&pg=RA1-SA2PA1&dq=definition+of+ethics&hl=lt&sa=X&ved=2ahUKEwiTzomZhe3rAhXrIIsKHY52AyQO6AEwBHoECAMQAg#v=onepage&q=definition%20of%20ethics&f=false>
2. Palidauskaitė J. 2001. Viešojo administravimo etika. Kaunas: Technologija.
3. Pruskus V. 2003. Verslo etika: laiko iššūkiai ir atsako galimybės. Vilnius: Enciklopedija.
4. Deigh J. 2016. An Introduction to Ethics. UK: Cambridge University Press.  
<https://books.google.lt/books?id=FLEhAwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=definition+of+ethics&hl=lt&sa=X&ved=2ahUKEwjJtqzvku3rAhXbAxAIHXAgCtU4FBDoATABegQIABAC#v=onepage&q=definition%20of%20ethics&f=false>
5. Navickienė Ž. 2018. Lietuvos teisėjų parengimas praktiniam vertybių realizavimui. Viešoji politika ir administravimas, T. 17, Nr. 4, p. 646-661.
6. Žukauskas P., Vveinhardt J., Andriukaitienė R. 2018. Management Culture and Corporate Social Responsibility. UK: London Press.
7. Newton L. 2013. Ethical Decision Making: Introduction to Cases and Concepts in Ethics. New York: Library of Congress.  
[https://books.google.lt/books?id=ynK8BAAAQBAJ&pg=PA41&dq=definition+of+professional+ethics&hl=lt&sa=X&ved=2ahUKEwjf76SDyO\\_rAhVokosKHTWaAm44ChDoATAGegQIBhAC#v=onepage&q=definition%20of%20professional%20ethics&f=false](https://books.google.lt/books?id=ynK8BAAAQBAJ&pg=PA41&dq=definition+of+professional+ethics&hl=lt&sa=X&ved=2ahUKEwjf76SDyO_rAhVokosKHTWaAm44ChDoATAGegQIBhAC#v=onepage&q=definition%20of%20professional%20ethics&f=false)
8. Wendel W. B. 2014. Ethics and Law: An Introduction. UK: Cambridge University Press.  
[https://books.google.lt/books?id=1tmTBAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=definition+of+professional+ethics&hl=lt&sa=X&ved=2ahUKEwjW-8O7vu\\_rAhVql4sKHfX4AIwQ6AEwB3oECAcQAg#v=onepage&q=definition%20of%20professional%20ethics&f=false](https://books.google.lt/books?id=1tmTBAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=definition+of+professional+ethics&hl=lt&sa=X&ved=2ahUKEwjW-8O7vu_rAhVql4sKHfX4AIwQ6AEwB3oECAcQAg#v=onepage&q=definition%20of%20professional%20ethics&f=false)
9. Mastroianni F. 2015. Unethical Behavior of Auditors. German: The German National Library.  
<https://books.google.lt/books?id=1NPMDgAAQBAJ&pg=PA8&dq=definition+of+ethics&hl=lt&sa=X&ved=2ahUKEwiUkITnme3rAhULjosKHSISBgwQ6AEwBHoECAYQAg#v=onepage&q=definition%20of%20ethics&f=false>
10. Mintz S. 2019. Beyond Happiness and Meaning – Transforming Your Life Through Ethical Behavior. USA: Gatekeepers Press.

[https://books.google.lt/books?id=pRygDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=definition+of+ethics&hl=lt&sa=X&ved=2ahUKEwiUkITnme3rAhULjosKHSISB\\_gwQ6AEwAHoECAAQA#v=onepage&q=definition%20of%20ethics&f=false](https://books.google.lt/books?id=pRygDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=definition+of+ethics&hl=lt&sa=X&ved=2ahUKEwiUkITnme3rAhULjosKHSISB_gwQ6AEwAHoECAAQA#v=onepage&q=definition%20of%20ethics&f=false)

11. Juodaitytė V., Paurienė G. 2018. Policijos pareigūnų profesinės etikos principų laikymasis praktinėje veikloje. Visuomenės saugumas ir viešoji tvarka, 20, p. 104-116.
12. Navickienė Ž. 2018. Pagarbos žmogui realizavimo raiška Lietuvos teisėjų veikloje. Visuomenės saugumas ir viešoji tvarka, 20, p. 208-222.
13. Vasiljevienė N. 2004. Organizacijų įtaka kaip vadybos organizavimo įrankis. Ekonomika, 67(2), p. 131-144.
14. Tinterytė V. 2013. Savivaldybių tarybų etikos komisijų veikla naujojo viešojo valdymo kontekste. Magistro baigiamasis darbas. Šiauliai.
15. Chapman R. A. 2002. Valstybės tarnautojų etika. Valstybės tarnautojų etika: straipsnių rinkinys. Vilnius: Margi raštai, p. 14-35.
16. Rohr J. A. 2002. Valstybės tarnautojų etika. Valstybės tarnautojų etika: straipsnių rinkinys. Vilnius: Margi raštai, p. 90-100.
17. Smith R. W. 2013. Enforcement or Ethical Capacity: Considering the Role of State Ethics Commissions at the Millennium. Public Administration Review, Vol. 63, No. 3, p. 115-163.
18. Lietuvos Respublikos muitinės įstatymas. 2004. Valstybės žinios, Nr. 73-2517.
19. Muitinės departamento prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos generalinio direktoriaus 2008 m. kovo 21 d. įsakymas Nr. 1B-207 (2019 m. vasario 8 d. įsakymo Nr. 1B-111 redakcija) „Dėl Muitinės departamento prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos ir jam pavaldžių muitinės įstaigų tarnybinės etikos komisijos nuostatų patvirtinimo“.
20. Muitinės departamento prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos generalinio direktoriaus 2006 m. gruodžio 27 d. įsakymas Nr. 1B-888 (2019 m. vasario 8 d. įsakymo Nr. 1B-110 redakcija) „Dėl Lietuvos Respublikos muitinės pareigūnų etikos kodekso patvirtinimo“.
21. Muitinės departamento prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos generalinio direktoriaus 2019 m. birželio 27 d. įsakymas Nr. 1B-588 „Dėl nuotolinio mokymosi kurso „Lietuvos Respublikos muitinės pareigūnų etikos kodekso“ programos patvirtinimo“.
22. Muitinės departamento prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos generalinio direktoriaus 2011 m. gruodžio 6 d. įsakymas Nr. 1B-670 (2018 m. lapkričio 30 d. įsakymo Nr. 1B-1065 redakcija) „Dėl Muitinės mokymo centro nuostatų patvirtinimo“.
23. Gaižauskaitė I., Valavičienė N. 2016. Socialinių tyrimų metodai: kokybinis interviu. Vadovėlis. Vilnius: MRU.

24. Kardelis K. 2016. Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Edukologija ir kiti socialiniai mokslai. Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos centras.
25. Krippendorff K. 2013. Content Analysis: An Introduction to Its Methodology. Third Edition. California: SAGE Publications Ltd.  
[https://books.google.lt/books?id=KbiGDAAAQBAJ&pg=PA229&dq=28.%09Krippendorff&hl=lt&sa=X&ved=0ahUKEwipoo\\_juZXpAhXBw8QBHUwJAE8Q6AEIJzAA#v=onepage&q=28.%09Krippendorff&f=false](https://books.google.lt/books?id=KbiGDAAAQBAJ&pg=PA229&dq=28.%09Krippendorff&hl=lt&sa=X&ved=0ahUKEwipoo_juZXpAhXBw8QBHUwJAE8Q6AEIJzAA#v=onepage&q=28.%09Krippendorff&f=false)
26. Žydžiūnaitė V., Sabaliauskas S. 2017. Kokybiniai tyrimai. Principai ir metodai. Vadovėlis socialinių mokslų studijų programų studentams. Vilnius: VAGA.

# **PRIEDAI**

## 1 PRIEDAS. TYRIMO INSTRUMENTAS

<i>Klausimų blokas</i>	<i>Interviu klausimai</i>
<i>Etikos ir Lietuvos Respublikos muitinės santykis</i>	<p>1) Kodėl, Jūsų nuomone, reikalinga kalbėti apie etiką viešajame administravime?</p> <p>2) Koks, Jūsų manymu, yra institucijos požiūris į etiką?</p>
<i>Priemonės, padedančios skatinti muitinės darbuotojų etišką elgesį</i>	<p>3) Kaip manote, kokios asmeninės savybės padeda valstybės tarnautojams tinkamai atlikti savo darbą?</p> <p>4) Kaip Jūs vertinate muitinės pareigūnų etikos kodekso veiksmingumą? Gal užtektų vadovautis tik nuojauta ir sveiku protu?</p> <p>5) Kas, Jūsų nuomone, šiandien padeda ugdyti muitinės darbuotojų supratimą apie etikos principus, normas, etišką elgesį?</p> <p>6) Ar užtenka etikos komisijų darbo, siekiant įgyvendinti etikos normas? Pakomentuokite.</p>
<i>Iššūkiai, su kuriais susiduriama, siekiant įgyvendinti etikos normas</i>	<p>7) Kokias etikos problemas pastebite Lietuvos Respublikos muitinės sistemoje?</p> <p>8) Kas, Jūsų manymu, padėtų efektyviau spręsti etikos problemas?</p> <p>9) Kas, Jūsų manymu, muitinės darbuotojus skatina priimti neetiškus sprendimus?</p>
<i>Etikos plėtros galimybės</i>	<p>10) Kokių pasiūlymų Jūs turėtumėte, kaip būtų galima sukurti etinę ir vertybėmis grįstą aplinką Lietuvos Respublikos muitinėje?</p>