

W poszukiwaniu skutecznych narzędzi zapobiegania oszustwom i korupcji w sektorze finansów publicznych

URSZULA KAMIŃSKA

Pod koniec kwietnia w Warszawie odbyła się doroczna, szósta już Konferencja Kontroli Zarządczej.



Polski Instytut Kontroli Wewnętrznej – organizator spotkania – przyzwyczaił bywalców i obserwatorów tej imprezy do schematu: Podsumowanie stanu kontroli zarządczej w sektorze finansów publicznych po kolejnym okresie obowiązywania ustawy – Najlepsze sposoby i największe osiągnięcia wynikające z wdrożenia standardów – Największe problemy

i bóle wdrażania i funkcjonowania – Dobre pomysły na poprawę obecnego stanu.

W tym roku nie tyle odstępiono od zwykłej formuły, co uwypuklono jeden z aspektów prawidłowo wdrażanej i dobrze funkcjonującej kontroli zarządczej, która jako system ma wbudowane narzędzia pozwalające zarówno na prewencję jak i wykrywanie nieprawidłowości w orga-

nizacji. Merytoryczny nadzór ACFE Polska gwarantował, że uczestnicy spotkania znajdą odpowiedź na zasadnicze pytanie: na ile te narzędzia zapobiegania i zwalczania nieprawidłowości będą skuteczne i co należy zrobić, by je stale doskonalić?

Z kularowych rozmów i dyskusji zawsze najwięcej można się dowiedzieć, tak było i tym razem. Po sześciu latach obowiązywania

ustawy kierownikom zobowiązanych jednostek trudno publicznie przyznać się, że nadal nie rozumieją czy to samej idei, mechanizmów działania czy konieczności zastosowania systemu kontroli zarządczej w funkcjonowaniu podległej im organizacji. Przy kawie i ciastku o wiele łatwiej. W cztery oczy czy małej grupie nie wstyd podzielić się wątpliwościami i poprosić o radę. A warto, bo można się na przykład dowiedzieć, że opasłe tomy raportów i zaleceń przekazywanych przez jednostkę nadrzędną to nie obowiązkowa lektura, a jedynie informacja i ewentualnie materiał poglądowy.

Zarząd PIKW tłumaczył zebrany w Konferencyjnym Centrum Kopernika, że przedstawienie kontroli zarządczej na tegorocznej konferencji, jako narzędzia do walki z korupcją i nadużyciami w administracji publicznej, ma przede wszystkim stanowić jeszcze jeden i to bardzo istotny argument za przyłożeniem się do wdrożenia, a potem monitorowania systemu, dzięki któremu organizacje publiczne czerpać mogą rzeczywiste, w tym moralne, profity.

Choć podatnik jest realnym pracodawcą dla sektora finansów publicznych, nie ma żadnego wpływu na ocenę, zatrudnianie, zwalnianie czy dyscyplinowanie jego pracowników. Oburzenie na nepotyzm, kumoterstwo czy korupcję może – bez jakiegokolwiek zresztą satysfakcji – wyrazić co najwyżej w badaniach opinii publicznej. Formalne zwolnienie urzędnika z odpowie-

dzialności nie tylko za brzemienne w skutkach decyzje wynikające z braku wiedzy i umiejętności, ale i za działania czysto przestępcze to największa bolączka i powód negatywnego społecznego odbioru kadry publicznego sektora. Afery korupcyjne z wielkimi publicznymi pieniędzmi w tle, które nie znajdują finału za kratami więziennych cel, przeszkadzają w zbudowaniu wzajemnego zaufania między obywatelami a państwem.

Nikt oczywiście nie nawoływał do przywrócenia przepisu sprzed II wojny, który na subienicę posyłał urzędnika przyłapanego na korupcji, jako ciekawostkę pokazywano drakońskie kary, jak choćby obdzieranie ze skóry przekupnych sędziów, których następcy zasiadali na krzesłach obciążonych ich skórą. Osoby zabierające głos w dyskusjach opowiadały się za wzmoczoną kontrolą działania urzędników, wprowadzaniem procedur ułatwiających ściganie i zapobieganie wszelkim nieprawidłowościom i stosownym karaniem osób, a nie instytucji za niezgodne z prawem zachowania. Prelegenci podkreślali, że poza tym ostatnim aspektem, kontrola zarządcza, jako system zarządzania, wszystkie te oczekiwania spełnia.

Stwarza szansę na poprawienie

efektywności, eliminację nieprawidłowości i przestępczych działań, transparentność funkcjonowania sektora publicznego. Pracownikom daje nadzieję na przełamanie stereotypowego wizerunku funkcjonariusza publicznego, a zrozumieć trzeba, że trudno się działa osobie, która bez względu na swoją wartość i jakość pracy podlega uogólnieniom społecznej totalnej krytyki.

To powinien być najlepszy argument, jeśli nie imperatyw, za przyłożeniem się do wdrożenia systemu i pilnowania, by działał zgodnie z ustalonymi zasadami.

Z posumowania wystąpień i dyskusji VI Konferencji Kontroli Zarządczej wynika, że systemowe rozwiązania, komórki kontrolne zatrudniające najlepiej przygotowanych do pracy biegłych do spraw przestępstw i nadużyć gospodarczych - rozumiejących oszukańcze transakcje finansowe, prawne elementy nadużyć, koncepcje kryminologiczne i posiadających zdolności wykrywcze - nie zapobiegają nadużyciom i korupcji, jeśli pracownicy obojętni będą na to, co w ich organizacji się dzieje, jeśli nie będzie im zależało, czy osiąga ona cele czy nie. ✓

Najlepszą obroną przed nadużyciami i korupcją jest powszechna akceptacja dla całego systemu organizacji, łączącego potrzeby i cele jednostki, jej pracowników, z „przykładowym” kierownictwem na czele.