

# De perceptie van de administratie Douane en Accijnzen over corruptie en anti-corruptie

Gudrun Vande Walle en Arne Dormaels

# Doel van het onderzoek

- **Probleemstelling:** anti-corruptiebeleid is vaak een lukrake oefening bestaande uit: het opstellen van een deontologische code, het opzetten van een meldpunt, het opzetten van een training, ... .
- **Doel:** tot een effectiever beleid te komen door alle kwetsbaarheden te detecteren en het anti-corruptiebeleid daaraan aan te passen
- **Hoe**
  - 1<sup>e</sup> stap: de etiologie
  - 2<sup>e</sup> stap: een aangepast beleid
- **Methode:** selectie van één case

# Anti-corruptie training voor Douane & Accijnzen

- Training georganiseerd door Nationale School voor Financiën en Fiscaliteit op vraag van de Administratie douane & accijnzen
- Begeleiders:
  - Hogeschool Gent - UGent: Vlaamse partner
  - ULg: Waalse partner
- Doel training: Sensibiliseren van D&A voor corruptie en kwetsbaarheden
  - 2008-2009: niveau a en b – meer dan 1000 deelnemers
  - 2009-2010: niveau c en d – 1200 deelnemers
- Inhoud:
  - Theoretische inleiding
  - Debat over praktijkvoorbeelden
  - Communicatietraining en rollenspel
  - 2 impactanalyses: op trainingsdag en 6 maanden later

# Kwetsbaarheden voor corruptie

- 5 sleutelvariabelen van Gobert en Punch:

Gobert J. en Punch M., Rethinking corporate crime, Butterworths LexisNexis, 2003 – chapter 1: Understanding the nature and causes of corporate crime, 1-26

1. Sociale, economische en culturele factoren
2. De aard en structuur van de organisatie
3. Intentie, rationaliteit, competenties
4. Neutralisering / dissociatie
5. (Criminaliteitsfaciliterende organisatie of druk voor criminaliteit)

# 1. Sociale, economische en culturele context

- Complexiteit van de markt: meer goederenstromen, nieuwe producten, nieuwe exportlanden, meer regulering, ... .
- Druk vanuit overheid en bedrijf om minder controlerend op te treden
  - Minder neiging tot corruptie
  - Meer corruptie door hoog collusiegehalte

## 2. Aard en structuur van de organisatie

- Historisch label van corruptie
- New public management: klantgerichte benadering
  - Hoe omgaan met geschenken?
  - Nieuw evenwicht tussen handhaven, controle en dienstverlening?
- Leiderschap: leiderschap zonder management
  - Geen voorbeeld gedrag: recepties, werkdiners, trips, ...
  - Geen verantwoordelijkheidsgevoel
  - Te grote afstand: “wij” en “Brussel”
- Een geïstitutionaliseerde vorm van collusie
- Organisatiestructuur: een te gefragmenteerde organisatie
  - Gebrek aan verticale controle
  - Gebrek aan **informele sociale controle**

## 3. Rationaliteit / intentionaliteit

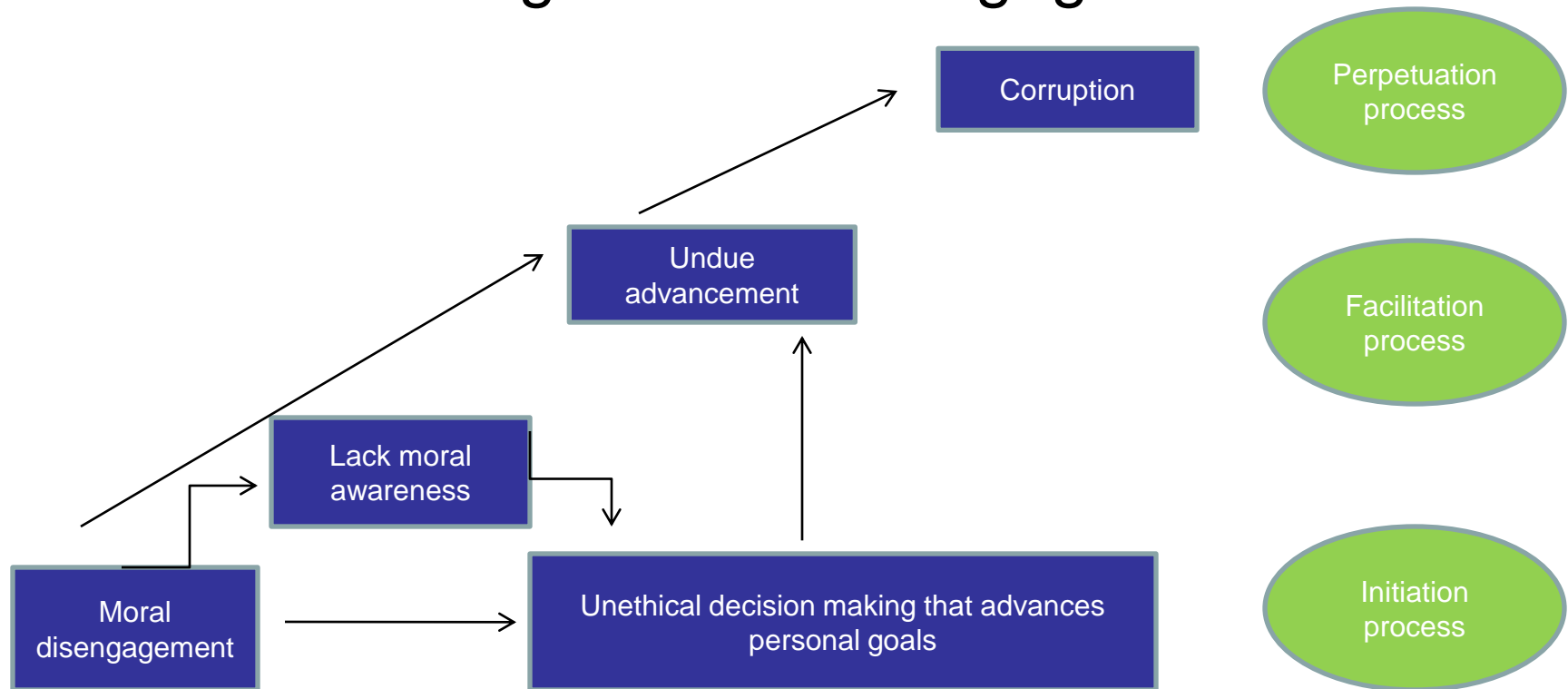
- Regelgeving: gebrek aan duidelijke regels & voluntaristische invulling
    - cfr. gemakkelijk accepteren van voordelen en geschenken
  - Gebrek aan informatie:
    - cfr. gebrek aan opleiding, gebrek aan ondersteuning, ...
  - Gebrek aan basismateriaal
- “Bounded rationality” (cfr. Vaughan, 1996)

## 4. Neutralisering / Moral Disengagement

- Neutralisatie en corruptie
- Albert Bandura: Sociaal cognitieve theorie 'Moral Disengagement' (1990 & 1996)
- Morele onthechting via cognitieve proces:
  1. Eufemistisch labelen
  2. Morele verantwoording
  3. Voordelige vergelijking
  4. Verplaatsen van verantwoordelijkheid
  5. Verspreiden van verantwoordelijkheid
  6. Negeren van gevolgen
  7. ontmenselijken
  8. Toewijzen van schuld



# Neutralising / Moral Disengagement



Celia Moore (2008)

## 3 stellingen als besluit

- Preventie betekent: werken aan het individu maar ook kijken waar de zwakheden zitten in de organisatie: bv. bij douane: de grote afstand tussen de lokale diensten en de centrale aansturing.
- Er gaat vandaag veel aandacht naar preventie maar de reactiezijde mag ook niet verwaarloosd worden (cfr. tuchtprocedures en een goed werking van het strafrechtsapparaat).
- Een argument van organisaties is vaak: “we zitten nu in volle herstructurering. Een integriteitsbeleid kan er nu niet bij”. Terwijl dat juist de meest kwetsbare periodes zijn.