

SKENIMI INTEGRITETI



TË INSTITUCIONEVE
TË KOSOVËS
2016

2016
SKENIMI I INTEGRITETIT TË
INSTITUCIONEVE TË KOSOVËS

QERSHOR, 2016

Realizimi i këtij Hulumtimi është përkrahur nga Ambasada e Mbretërisë së Holandës në Kosovë.

Mendimet e shprehura në këtë raport nuk i paraqesin medoemos pikëpamjet e Ambasadës së Mbretërisë së Holandës në Kosovë.



Kingdom of the Netherlands

PËRMBAJTJA

08	HYRJE
09	INTEGRITETI NË TEORI
11	INTEGRITETI NË PRAKTIKË
11	METODOLOGJIA DHE MOSTRA
13	TË GJETURAT E ANKETIMIT
13	NJOHURITË DHE PRAKTIKAT MBI KORNIZËN LIGJORE PËR INTEGRITET
16	MONITORIMI DHE ZBATIMI I KORNIZËS LIGJORE PËR INTEGRITETIN
19	SJELLJA E NËPUNËSVE NË SHËRBIMIN CIVIL
29	SJELLJA E UDHËHEQËSVE NDAJ STAFIT
35	PUNËSIMI DHE AVANCIMI NË SHËRBIMIN CIVIL
39	KORRUPSIONI NË SHËRBIMIN CIVIL
42	PËRFUNDIME
43	REFERENCAT
44	RRETH LËVIZJA FOL

LISTA E FIGURAVE

Figura 1 - Niveli i informacionit mbi kornizën ligjore për integritet sipas nivelit më të lartë

Figura 2 - Niveli i informacionit mbi kornizën ligjore për integritet sipas nivelit më të lartë të shkollimit të përfunduar

Figura 3 - Niveli i informatave për kriteret/procedurat që lidhen me çështjet që kanë të bëjnë me shërbimin civil në Kosovë sipas llojit të institucioneve

Figura 4 - Niveli i respektimit të Ligjit për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës

Figura 5 - Niveli i respektimit të Rregullores për Kodin e Mirësjelljes në Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës

Figura 6 - Masat e zbatuar nga institucioni në vitin 2015 për t'u siguruar që të gjithë punonjësit janë të njoftuar me rregulloren për Kodin e mirësjelljes në Shërbimin civil të Republikës së Kosovës

Figura 7 - Masat e zbatuar nga institucioni në vitin 2015 për t'u siguruar që të gjithë punonjësit janë të njoftuar me rregulloren për Kodin e mirësjelljes në Shërbimin civil të Republikës së Kosovës sipas llojit të institucionit

Figura 8 - Strategjitë që janë përdorur në vitin 2015 për të inkurajuar raportimin e sjelljes së punëtorëve

Figura 9 - Përshtypjet mbi përvojat si nëpunës civil

Figura 10 - Përshtypjet mbi përvojat si nëpunës civil sipas gjinisë

Figura 11 - Përshtypjet mbi përvojat si nëpunës civil sipas përvojës të punës

Figura 12 - Dëshmitarë në 12 muajt e fundit në ndonjë rast kur një nëpunës civil në institucionin ku punojnë nuk ka respektuar kodin e mirësjelljes

Figura 13 - Lloji i thyerjeve të rregullave të dëshmuara nga të punësuarit në institucione publike

Figura 14 - Raportimi i rasteve nga ata që kanë dëshmuar shkelje të rregullave

Figura 15 - Mos raportimi thyerjes së rregullave sipas gjinisë

Figura 16 - Arsyet për mos raportim të thyerjes së rregullave

Figura 17 - Arsyet për mos raportim të thyerjes së rregullave sipas gjinisë

Figura 18 - Obligimi personal për të raportuar rastet e dëshmuara të thyerjeve të rregullave të kodit të mirësjelljes

Figura 19 - Obligimi personal për të raportuar rastet e dëshmuara të thyerjeve të rregullave të kodit të mirësjelljes sipas gjinisë

Figura 20 - Menaxherët në institucionin përkatës mbrojnë nëpunësit civil që raportojnë veprimet të cilat bien ndesh me kodin e mirësjelljes

Figura 21 - Menaxherët në institucionin përkatës mbrojnë nëpunësit civil që raportojnë veprimet të cilat bien ndesh me kodin e mirësjelljes - sipas gjinisë

Figura 22 - Institucioni i merr seriozisht veprimet e nëpunësve civil që janë ndesh me parimet e kodit të mirësjelljes.

Figura 23 Institucioni i merr seriozisht veprimet e nëpunësve civil që janë ndesh me parimet e kodit të mirësjelljes - sipas gjinisë

Figura 24 - Përshtypjet mbi udhëheqjen dhe menaxhimin e institucionit

Figura 25 - Përshtypjet mbi udhëheqjen dhe menaxhimin e institucionit sipas gjinisë

Figura 26 - Përshtypjet mbi udhëheqjen e institucionit- sipas viteve të përvojës së punës

Figura 27 - Përshtypjet e të punësuarve në institucione publike mbi udhëheqësit e tyre

Figura 28 - Përshtypjet e të punësuarve në institucione publike mbi udhëheqësit e tyre sipas viteve të përvojës së punës

Figura 29 - Përshtypjet e të punësuarve në institucione publike mbi udhëheqësit e tyre - sipas gjinisë

Figura 30 - Sa krenarë janë të punësuarit në institucione publike për punën e tyre

Figura 31 - Ofrimi i mundësive në punë për avancim profesional

Figura 32 - Ofrimi i mundësive në punë për avancim profesional - sipas gjinisë

Figura 33 - Ndërrimi i punës në dy vitet e ardhshme

Figura 34 - Ndërrimi i punës në dy vitet e ardhshme sipas gjinisë

Figura 35 - Faktorët që ndikojnë në planet për të ndërruar punën në dy vitet e ardhshme

Figura 36 - Faktorët që ndikojnë në planet për të ndërruar punën në dy vitet e ardhshme

Figura 37 - Përshtypjet mbi punësimin dhe ngritjen në punë të nëpunësve civil

Figura 38 - Përshtypjet mbi punësimin dhe ngritjen në punë të nëpunësve civil sipas gjinisë

Figura 39 - Sa shpesh nëpunësit civil përfshihen në afera korruptive në mbarë shërbimin civil të Kosovës - sipas gjinisë

Figura 40 - Sa shpesh nëpunësit civil përfshihen në afera korruptive në mbarë shërbimin civil të Kosovës

Figura 41 - Niveli i korrupsionit në shërbimin civil të Kosovës në krahasim më tre vite më parë

Figura 42 - Niveli i korrupsionit në shërbimin civil të Kosovës në krahasim me tre vite më parë - sipas moshës

PËRMBLEDHJE EKZEKUTIVE

Viteve të fundit kemi parë një rritje të iniciativave për të përmirësuar transparencën dhe llogaridhënien e institucioneve publike. Integriteti është bërë një koncept kyç në ndërtimin e një administrate publike efektive dhe cilësore. Ky studim ka ardhur si pasojë e mungesës të deritanishme të vlerësimit kuantitativ të integritetit në institucionet publike.

Për këtë qëllim, është zhvilluar ky studim duke anketuar 1000 zyrtarë të institucioneve të nivelit qendror (n=400) dhe lokal (n=600) në 38 komunat e Kosovës. Në institucione janë intervistuar sekretarë të përhershëm, drejtorë të departamenteve të ndryshme, udhëheqës të divizioneve, zyrtarë si dhe nëpunës civil.

Të gjeturat kryesore të këtij studimi janë përmbledhur në vijim, ndërsa dallimet specifike sipas nivelit të institucionit, gjinisë, apo përvojës së punës mund të gjenden në përmbajtjen e studimit.

Të punësuarit e institucioneve publike ndihen relativisht të mirinformuar mbi kornizën ligjore për integritet pasi mesatarja e nivelit të informacionit ishte mbi 3 për çdo aspekt në një shkallë nga 1 (aspak i informuar) deri në 5 (plotësisht i informuar).

Ata janë pajtuar më shumë me deklaratën se korniza ligjore respektohet më shumë nga nëpunësit civil se sa nga udhëheqësit e institucioneve lokale apo qendrore.

Kur bëhet fjalë për zbatimin dhe monitorimin e kornizës ligjore për integritet, rreth 19% e të anketuarve kanë deklaruar se asnjë masë nuk është zbatuar për të njoftuar punonjësit për Kodin e Mirësjelljes.

Në vlerësimin e përvojave personale kemi gjetur se të intervistuarat janë pajtuar më së paku me deklaratën se nëpunësit civil nuk e keqpërdorin e pozitën zyrtare për interesat e tyre.

Gjithashtu, rreth 33% e të punësuarve në institucionet publike kanë qenë dëshmitarë në 12 muajt e fundit në raste të shkeljes së kodit të mirësjelljes në institucionin ku ata punojnë. Shumica e këtyre shkeljeve (83%) kishin të bënin me mos respektimin e orarit. Një pjesë e vogël e dëshmitarëve, vetëm 10%, i kanë raportuar të gjitha shkeljet e dëshmuara, ndërsa 27% i kanë treguar disa prej tyre.

Mos raportimi i shkeljeve vjen në përgjithësi nga një mungesë besimi për nivelin e seriozitetit me të cilën institucionet i trajtojnë këto shkelje. Gjithashtu, më pak se gjysma e të anketuarve mendojnë se do të mbroheshin nga menaxherët në rast të raportimit.

Kur bëhet fjalë për udhëheqjen dhe menaxhimin e institucionit, të anketuarit janë pajtuar më së paku me mundësitë për të shprehur mendimin e tyre për ndryshime në institucionin ku ata punojnë. Mirëpo, në anën tjetër, ata pajtohen më së shumti mbi deklaratën se institucioni ku punojnë është i menaxhuar mirë.

Të anketuarit janë më së paku të bindur mbi cilësitë e udhëheqësve të tyre për t'i ofruar mundësi të barabarta të ngritjes profesionale. Ata pajtohen më së shumti me deklaratën se udhëheqësi është shembull i mirësjelljes për stafin.

Pjesa dërrmuese e të anketuarve mendojnë se vendi i tyre i punës ofron mundësi për avancim profesional, por një pjesë domethënëse, 28% e tyre, e kanë menduar mundësinë e ndërrimit të punës në dy vitet e ardhshme. Ndër arsyt kryesore ka qenë se ata kërkojnë një rrogë më të lartë.

Të punësuarit e institucioneve publike janë pajtuar më së paku me deklaratat se punësimi apo ngritja në punë e nëpunësve civil bëhet në baza meritore.

Për fund, kur të anketuarit u pyetën për mendimin e tyre se sa shpesh nëpunësit civil përfshihen në afera të korrupsionit, një pjesë dërrmuese e tyre refuzuan të përgjigjen, sidomos prej atyre që punojnë në nivelin qendror (49%). Ndërsa, rreth 25% janë përgjigjur me 'shumë shpesh' ose 'shpesh' në këtë pyetje. Gjithashtu, afër 12% e të anketuarve mendojnë se niveli i korrupsionit në shërbimin civil në Kosovë është rritur.

HYRJJE

Në morinë e iniciativave për të rritur transparencën dhe llogaridhënien e institucioneve publike qëndrojnë edhe diskutimet e interesi për integritetin e punëtorëve dhe shërbyesve civil të vendit tonë.

Së bashku me përhapjen e këtyre iniciativave filloi dhe përdorimi nga shoqëria civile, mediat e politikanët e një grupi termash që shpesh thonë pak për qytetarin e thjeshtë. Prandaj, për të shmangur krijimin e një studimi tjetër që lexohet e kuptohet nga pak prej nesh, ky punim fillon me përkufizimin e termit Integritet dhe domethënien me të cilën është përdorur në këtë studim.

Shpeshherë integriteti i një institucioni matet me nivelin e korrupsionit në të. Mirëpo, një përkufizim i tillë i këtij nocioni do të ishte tepër i ngushtë duke marrë parasysh që korrupsioni në gjuhën e përditshme na lidhet pothuajse gjithmonë me dhënien e marrjen e ryshfeteve për shërbime apo përfitime të caktuara. Megjithatë, korrupsioni zyrtarisht definohet si “abuzimi me fuqinë apo autoritetin të besuar për përfitime personale”¹. Fjalori i Anglishtes i Oksfordit thellohet më tepër duke e quajtur korrupsionin si “deformim apo shkatërrim i integritetit të detyrave publike për ryshfet apo favore”². Pra prania e korrupsionit e përjashton menjëherë integritetin tek një institucion apo shërbyes civil. Në anën tjetër, një nëpunës/e i/e cila nuk është i/e korruptuar sipas përkufizimit më të ngushtë të njohur për të gjithë, mund të mos ketë integritet në rast se nuk raporton rastet e korrupsionit, apo shmang detyrat dhe përgjegjësitë e tjera të cilat i takojnë sipas Rregullores për Kodin e Mirësjelljes në Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës.

Pra, për të kuptuar më mirë cilësinë e institucioneve në dimensione të ndryshme është e rëndësishme të bëhet një vlerësim i nivelit të integritetit, si koncept më gjithëpërfshirës i vlerave të institucioneve publike. Ndërsa vlerësime të ngjashme ekzistojnë edhe më herët për Kosovë³, një studim i natyrës dhe shtrirjes së këtij projekti është i pari në Kosovë. Me anë të kësaj iniciative, Lëvizja FOL ka për qëllim të raportojë mbi praktikatat dhe mendimet e shërbyesve civil anëmbanë Kosovës, në nivelin lokal e atë qendror. Të gjeturat e paraqitura në këtë studim do të informojnë qytetarin, shoqërinë civile por dhe vetë administratën publike se ku qëndron ajo për sa i përket integritetit në punë. Në këtë mënyrë, praktikatat e gabuara apo edhe vetitë e mira të institucioneve tona do të dalin në pah e do të shërbejnë si pikënisje për përmirësimin dhe shndërrimin e administratës publike në një institucion më efektiv e cilësor në Kosovë.

1 Lanyi, Anthony, and Omar Azfar. “Tools for assessing corruption & integrity in institutions.” Maryland: IRIS Center (2005).

2 OED Online. Oxford University Press, March 2016

3 Për shembull, shih: KDI and Transparency International Kosova “Assessment of Institutional Integrity”. (2011).

INTEGRITETI NË TEORI

Integriteti është një ndër shtyllat kryesore të demokracisë dhe virtyti bazë për moralin demokratik të një shoqërie, me anë të të cilit mundësohet një qeveri e qeverisje demokratike

Shërbyesit civil janë personat kyç që nëpërmjet punës dhe përgjegjësive të tyre kthejnë bashkësinë e interesave të qytetarëve të Kosovës në interesin publik të shtetit. Integriteti, transparenca dhe llogaridhënia janë pjesë e principeve themeluese të administratës publike sipas shteteve anëtare të Organizatës së Kombeve të Bashkuara (OKB)¹. Rëndësia e tyre dhe roli kyç që mund të luajnë në qeverisjen e një shteti bazohet në disa pikëpamje teorike dhe ka fituar dukshëm vëmendje gjatë tre dekadave të fundit². Një administratë publike e përgjegjshme, transparente dhe me integritet zgjon besimin e shoqërisë në këto institucione. Njëkohësisht, mbarëvajtja e proceseve institucionale ndihmon funksionimin e mirëfilltë të tregut dhe në këtë mënyrë është e lidhur ngushtë me zhvillimin e qëndrueshëm ekonomik të vendit³. Pra përtej argumenteve etike, integriteti është i domosdoshëm dhe për arsye praktike siç është rritja ekonomike dhe rrjedhimisht përmirësimi i mirëqenies në shoqëri.

Mirëpo siç u përmend edhe më herët integriteti është një koncept abstrakt dhe ai merr kuptim vetëm në kontekstin shoqëror në të cilin përdoret. Andaj, integriteti kuptohet ndryshe në shoqëri të ndryshme. Për shembull, studime nga studiuesit Amerikanë e trajtojnë integritetin si një cilësi aktive⁴. Pra, përveç sjelljes personale sipas kodit të etikës në punë, shërbyesit civil duhet edhe të ndërmarrin veprime e të promovojnë integritetin. Ndërsa në Evropë ky koncept ka një karakter më pasiv, ku integriteti përcaktohet më shumë prej sjelljes personale sesa prej asaj se sa është aktiv një shërbyes civil në promovimin e integritetit⁵. Përshtypjet në Kosovë përkohë më shumë me ato të Evropës dhe madje shpeshherë bëhet dallimi midis integritetit dhe korrupsionit. I pari lidhet me profesionalizëm e sjellje korrekte e ndërsa i dyti konsiderohet si dhënia e rryshfeteve.

Kornizat zyrtare kryesore që garantojnë integritetin në institucionet publike janë Ligji për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës dhe Rregullorja për Kodin e Mirësjelljes në Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës. Gjithashtu, ka institucionet të tjera që kanë kode të veçanta të brendshme përtej dy bazave të përmendura më lartë. Ligji për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës rregullon statusin dhe marrëdhënien e nëpunësve civil me administratën publike në nivelin qendror dhe lokal⁶. Në përmbajtjen e këtij ligji gjenden rregullat për menaxhimin dhe organizimin e përgjithshëm të një shërbimi civil të paanshëm politikisht, rregullat për pranimin në të, kushtet e punës, të drejtat dhe detyrimet, sjelljen personale, avancimin në

1 General Assembly (GA) resolutions on Public Administration and Development: A/RES/49/136 of 1994, A/RES/50/225 of 1996, A/RES/53/201 of 1999, A/RES/56/213 of 2002, A/RES/57/277 of 2002 and A/RES/58/231 of 2004. UN

2 Armstrong, Elia. "Integrity, transparency and accountability in public administration: Recent trends, regional and international developments and emerging issues." United Nations, Department of Economic and Social Affairs (2005): 1-10.

3 Kolthoff, Emile W. "Ethics and new public management: Empirical research into the effects of businesslike government on ethics and integrity." (2007).

4 Cox, Raymond W. Ethics and integrity in public administration: Concepts and cases. Routledge, 2015.

5 Ibid.

6 Ligji Nr. 03/L-149. Ligj për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës.

karrierë, si dhe zhvillimin profesional të nëpunësve civilë. Parimet themelore të shërbimit civil formojnë bazën e integritetit në administratën publike. Këto parime ndër të tjerash përmendin jo-diskriminimin, përgjegjësinë, transparencën, paaanësinë, pavarësinë profesionale, etj.

Kodi i Mirësjelljes për Nëpunësit Civil është një tjetër pjesë themelore e integritetit në administratën publike. Me saktësisht, ai përmban tërësinë e parimeve dhe normave, mbi bazën e të cilave veprojnë të gjithë nëpunësit civil¹. Me anë të këtyre rregullave, ky kod ka për qëllim nxitjen e cilësisë në shërbime publike, etikën në punë dhe promovimin e interesit publik. Për më tepër, në të përmendet se kodi karakterizohet nga integriteti, ndershmëria, objektiviteti dhe paaanshmëria në përmbushjen e detyrave. Pjesa tjetër e këtij punimi ka të bëjë me integritetin në praktikë.

1 Rregullore (Qrk) - Nr. 04/2015 Për Kodin e Mirësjelljes në Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës

INTEGRITETI NË PRAKTIKË

Çështja e integritetit institucional në administratën publike të Kosovës ende është e pambuluar mirë nga studimet dhe vëmendja e analistëve të vendit tonë. Diçka më shumë është shkruar mbi kornizën ligjore, ndërsa vlerësimet kuantitative të një shkalle të gjerë siç është ky studim ende nuk janë prodhuar. Në pjesët në vazhdim do të shpaloset metodologjia dhe mostra e hulumtimit, të cilat pasohen nga të gjeturat e dala nga ky studim.

METODOLOGJIA DHE MOSTRA E HULUMTIMIT

Studimi është zhvilluar duke anketuar 1000 zyrtarë të institucioneve të nivelit lokal dhe qendror. Në mënyrë specifike, studimi është zhvilluar në 38 komunat e Kosovës dhe në institucionet qendrore duke anketuar drejtor të drejtorive të ndryshme, zyrtarë si dhe nëpunës civil. Në nivelin lokal janë përfshirë edhe nëpunësit civil të Gjykatave Themelore në Kosovë. Mostra e anketimit në nivel lokal ka qenë 600 të anketuar të moshave, gjinive dhe sektorëve të ndryshëm.

Studimi është fokusuar edhe në institucionet e nivelit qendror, duke përfshirë zyrtarë dhe nëpunës të këtyre institucioneve: Presidencës, Qeverisë (Zyra e Kryeministrit, si dhe të gjitha ministritë), Kuvendit të Kosovës, Agjensioneve të Pavarura, Autoriteteve Rregullative, Doganave të Kosovës, Universitetit të Prishtinës, Ndërmarrjeve Publike, si dhe Qendrës Klinike Universitare të Kosovës. Personat e anketuar në nivel qendror kanë qenë të funksioneve të ndryshme si: sekretar të përhershëm, drejtor menaxhues, drejtor të departamenteve, udhëheqës të divizioneve dhe sektorëve si dhe nëpunës civil. Mostra e anketimit në nivelin qendror ka qenë 400 të anketuar.

Mostra e anketimit ka qenë e ndarë në dy shtresa: shtresimi i parë: është bërë shpërndarja e anketave brenda nivelit lokal dhe qendror në proporcion me numrin e të punësuarve në komuna/institucione dhe shtresimi i dytë: shpërndarja e anketave brenda institucioneve në kuadër të drejtorive apo departamenteve specifike. Pas përcaktimit të numrit të anketave për secilën drejtori/departament, përzgjedhja e të anketuarve është bërë duke përdorur metodën e rastit. Në tabelat e mëposhtme janë paraqitur mostra e detajuar e këtij studimi e cila tregon profilin e të anketuarve.

MOSTRA E HULUMTIMIT

MOSTRA SIPAS GJINISË



FEMËR

Nivel Lokal	222
Nivel Qendror	163
Total	385



MASHKULL

Nivel Lokal	378
Nivel Qendror	237
Total	615



TOTAL

Nivel Lokal	600
Nivel Qendror	400
Total	1000

38.5%

E TË ANKETUARVE JANË TË GJINISË
FEMËRORE

63.5%

E TË ANKETUARVE JANË TË GJINISË
MASHKULLORE

VITET E PËRVOJËS NË PUNË	NIVEL LOKAL	NIVEL QENDROR	TOTAL
0-11 muaj	24 4.0%	9 2.3%	33 3.3%
1-2 vite	74 12.3%	35 8.8%	109 10.9%
3-4 vite	115 19.2%	61 15.3%	176 17.6%
5-10 vite	175 29.2%	156 39.0%	331 33.1%
11-30 vite	185 30.8%	134 33.5%	319 31.9%
31+ vite	27 4.5%	5 1.3%	32 3.2%
Total	600 100.0%	400 100.0%	1000 100.0%

TË GJETURAT E ANKETIMIT

Në këtë pjesë të punimit do të shpalojmë të gjeturat nga anketimi, metoda e të cilit u shtjellua në pjesën paraardhëse.

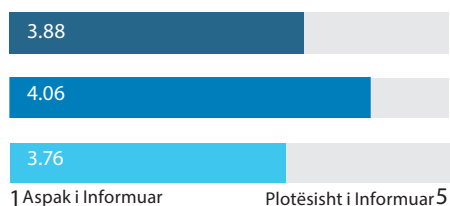
Rezultatet më poshtë janë të organizuara në atë mënyrë që të na prezantojnë një pamje të plotë mbi të punësuarit e institucioneve publike dhe integritetin. Pra, do të ketë informata nga njohuritë deri tek përvojat e tyre specifike me pjesët përbërëse të këtij koncepti, si për shembull, sjellja e nëpunësve e udhëheqësve, punësimi e avancimi e deri tek korrupsioni në shërbimin civil në Kosovë. Për të kuptuar më mirë se nga rrjedhin mendimet e të anketuarve, rezultatet shpesh janë analizuar më thellë në bazë të nivelit të institucionit, gjinisë, e përvojës së punës.

NJOHURITË DHE PRAKTIKAT MBI KORNIZËN LIGJORE PËR INTEGRITET

Pjesa e parë e këtij hulumtimi kishte të bëjë pikërisht me njohuritë e të anketuarve mbi kornizën ligjore për integritet në administratën publike. Ishte e rëndësishme të dinim se sa të informuar ishin punonjësit para se t'i pyesnim për vlerësimet e tyre për pjesë specifike që kanë të bëjnë me integritetin. Në figurën 1 më poshtë mund të shohim se ata ndihen relativisht të mirinformuar mbi rregulloren për kodin e mirësjelljes dhe ligjin për shërbimin civil. Në një shkallë prej 1 deri në 5, ku vlera 1 do të thotë 'aspak i informuar' e ajo 5 'plotësisht i informuar', të punësuarit e institucioneve publike kanë një mesatare pothuajse të njëjtë të nivelit të informacionit për kornizën ligjore (3.88 për Rregulloren dhe 3.87 për Ligjin). Nëse i ndajmë rezultatet sipas nivelit të institucioneve, qendrore apo lokale, shohim dallim në mesataren e asaj se sa ndihen të informuar të anketuarit. Në figurën 1 më poshtë shohim se të punësuarit në nivel qendror ndihen dukshëm më të informuar se ata në nivel lokal për të dyja kornizat.

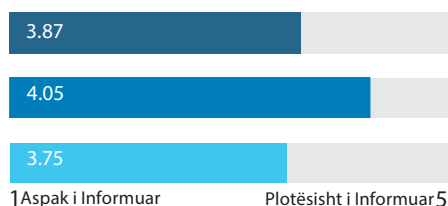
Figura 1 - Niveli i informacionit mbi kornizën ligjore për integritet sipas nivelit më të lartë

Rregulloren për Kodin e Mirësjelljes në Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës



■ Total
■ Nivel Qendror
■ Nivel Lokal

Ligjin për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës



■ Total
■ Nivel Qendror
■ Nivel Lokal

Në figurën 2 më poshtë mund të shohim se ka dukshëm dallim të nivelit të informacionit kur i ndajmë rezultatet në bazë të shkollimit të të intervistuarve. Ata që kanë kryer nivelin Bachelor, Master apo Doktoratë të shkollimit kanë një mesatare më të lartë të vlerësimit personal të njohurisë mbi kornizën ligjore sesa ata që kanë përfunduar vetëm shkollën e mesme.

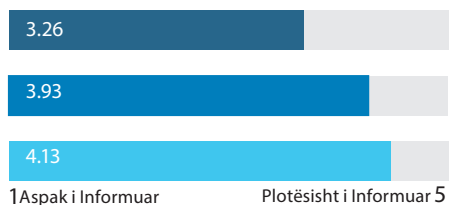
Figura 2 - Niveli i informacionit mbi kornizën ligjore për integritet sipas nivelit më të lartë të shkollimit të përfunduar

Rregulloren për Kodin e Mirësjelljes në Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës



- Shkolla e mesme
- Fakulteti (Bachelor)
- Master (Doktoraturë)

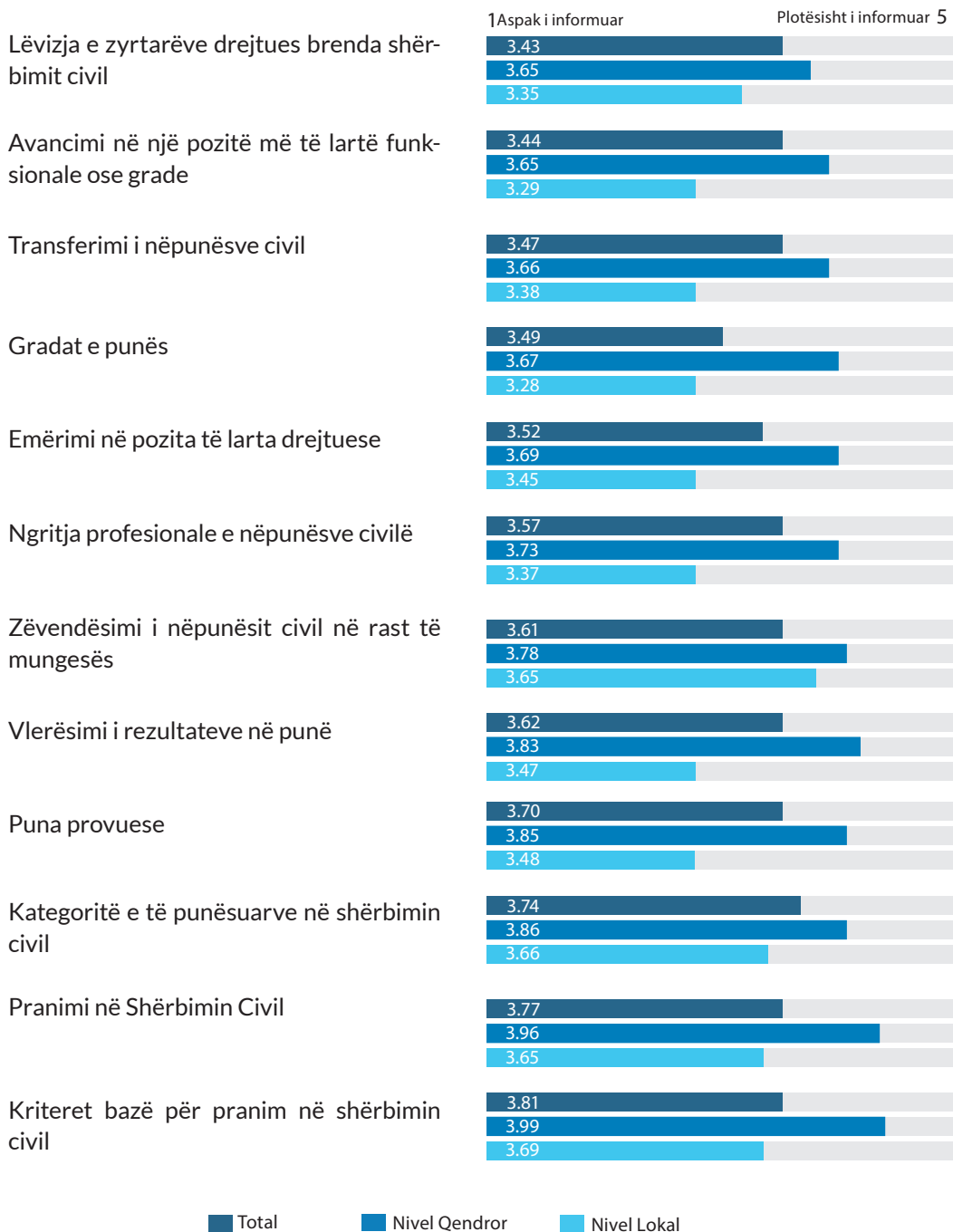
Ligjin për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës



- Shkolla e mesme
- Fakulteti (Bachelor)
- Master (Doktoraturë)

Në figurën 3 mund të shihet se sa ndihen të informuar të punësuarit e institucioneve publike për pjesë specifike të kornizës ligjore që lidhet drejt për drejtë me integritetin. Kriteret bazë për pranim në shërbimin civil ishin kategoria me mesataren më të lartë të nivelit të informacionit sipas të anketuarve e ndërsa ajo me mesataren më të ulët ishte avancimi në një pozitë më të lartë funksionale ose grade. Nëse krahasohen rezultatet e nivelit qendror me atë lokal, përveç mesatares në përgjithësi që është më e lartë te niveli qendror siç u pa edhe në pyetjen e mëhershme, renditja është e ngjashme tek të dy nivelet e institucioneve (shih figurën 3.) Pra nga të dhënat e paraqitura del që të punësuarit e institucioneve publike ndihen relativisht të mirinformuar mbi kodin dhe ligjin pasi mesatarja e nivelit të informacionit ishte mbi 3 si vlerë neutrale për çdo aspekt. Në shkallën e përdorur nga 1 deri në 5, ky rezultat anon dukshëm nga ana pozitive e të qenit të informuar.

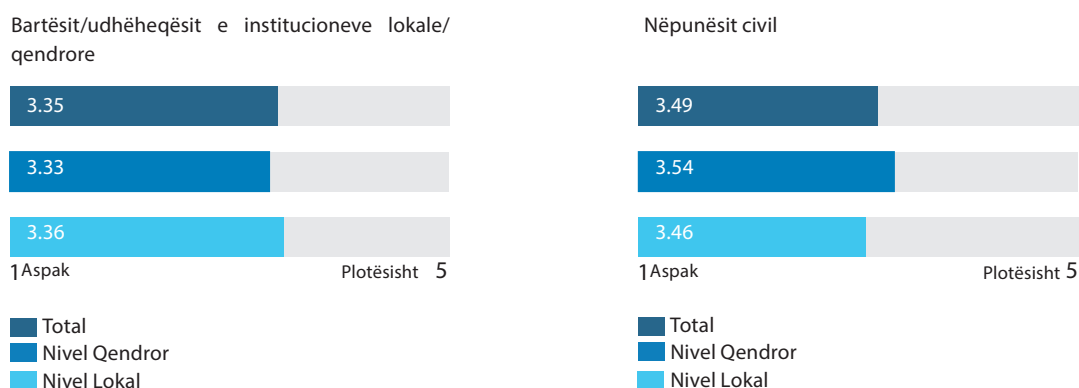
Figura 3 - Niveli i informatave për kriteret/procedurat që lidhen me çështjet që kanë të bëjnë me shërbimin civil në Kosovë sipas llojit të institucioneve



MONITORIMI DHE ZBATIMI I KORNIZËS LIGJORE PËR INTEGRITET

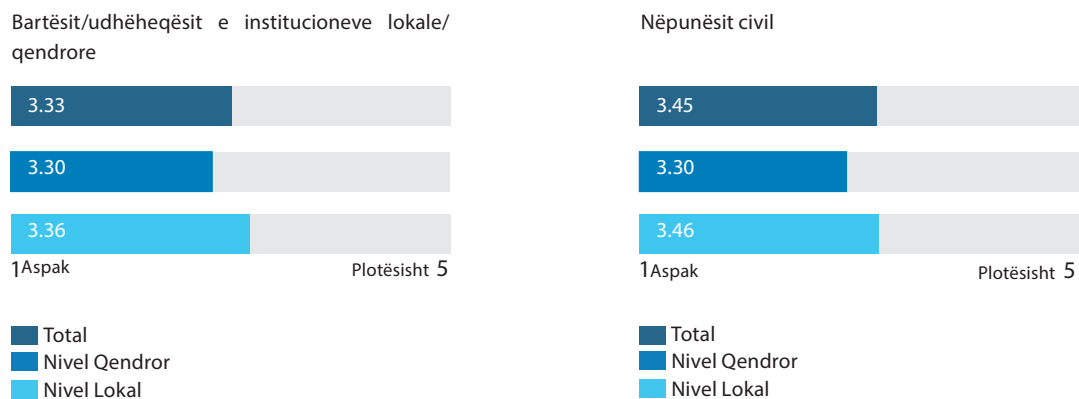
Në këtë pjesë të të gjeturave nga hulumtimi do të paraqesim përshtypjet dhe mendimet e të punësuarve në institucionet publike për monitorimin dhe zbatimin e kornizës ligjore për integritet. Të anketuarit u pyetën për mendimin e tyre mbi nivelin e respektimit të ligjit për shërbim civil të Republikës së Kosovës. Sipas përgjigjeve të dhëna, ata janë pajtuar më shpesh që ligji respektohet nga nëpunësit civil se sa nga bartësit/udhëheqësit e institucioneve lokale apo qendrore (shih figurën 4). Dallimi më i madh shihet në mendimet e të punësuarve në nivelin qendror, për të cilët nëpunësit civil e respektojnë më shumë ligjin se udhëheqësit sipas rezultateve të shfaqura në figurën 4 më poshtë.

Figura 4 - Niveli i respektimit të Ligjit për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës



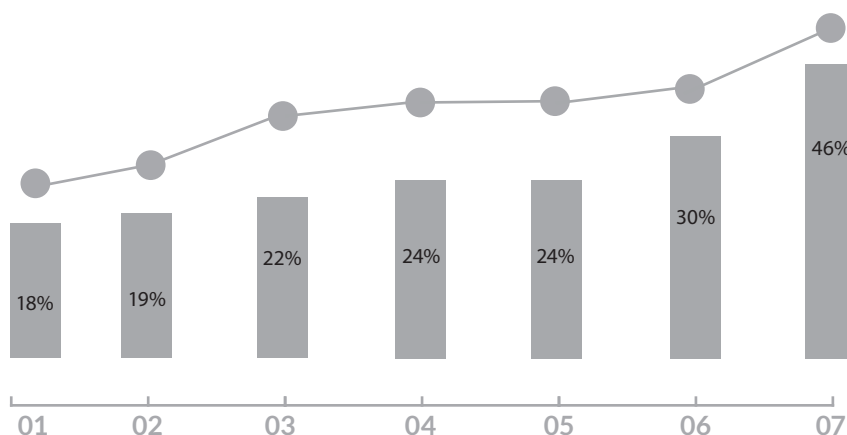
Rezultatet janë të ngjashme edhe për pyetjen mbi respektimin e Rregullore për Kodin e Mirësjelljes në Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës. Në përgjithësi në nivelin lokal të anketuarit kanë tendencë të deklarojnë se kodi respektohet nga nëpunësit civil dhe udhëheqësit, e ndërsa ata në nivel qendror janë më skeptik për respektimin e kodit nga bartësit apo udhëheqësit e institucioneve. Megjithatë, duhet të përmendet se dallimet në mesataret e pajtim-it me deklaratat të këtyre grupeve janë shumë të vogla për t'u marrë si domethënëse.

Figura 5 - Niveli i respektimit të Rregullore për Kodin e Mirësjelljes në Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës



Ndonjëherë shkelja e rregullores mund të vijë si pasojë e mos njohjes në detaje të detyrimeve e përgjegjësive si të punësuar në institucione publike. Prandaj, të anketuarit u pyetën mbi masat e zbatuara nga institucioni i tyre në vitin 2015 për t'ia bërë të qartë përmbajtjen e kodit. Në figurën 6 më poshtë mund të shohim se masa më e shpeshtë e ndërmarrë është programi i njoftimit për punonjësit e rinj (46%). Sesione të rregullta ka qenë mjaft e rrallë si përgjigje, që na lë të mendojmë se përpjekjet nga ana institucionale për t'i mirinformuar të punësuarit nuk janë të mjaftueshme. Për më tepër, rreth 19% e të anketuarve kanë deklaruar se asnjë masë nuk është zbatuar për të njoftuar punonjësit për Kodin e Mirësjelljes.

Figura 6 - Masat e zbatuara nga institucioni në vitin 2015 për t'u siguruar që të gjithë punonjësit janë të njoftuar rregulloren për Kodin e mirësjelljes në Shërbimin civil të Republikës së Kosovës



01

Sesione të rregullta informuese për punonjësit

02

Asnjë masë nuk është zbatuar për të njoftuar punonjësit për Kodin e Mirësjelljes

03

Informacioni i përfshirë në njoftime për stafin ose buletine të ndryshme

04

Informacioni i siguruar për menaxherë në lidhje me rolin e tyre në zbatimin e kodit të mirësjelljes

05

Duke i kërkuar punëtorëve që të verifikohen se ata kanë lexuar, kuptuar dhe se i nënshtrohen kodit të mirësjelljes apo politikave tjera në institucionit tuaj

06

Janë të promovuara në faqen e internetit të institucionit tuaj

07

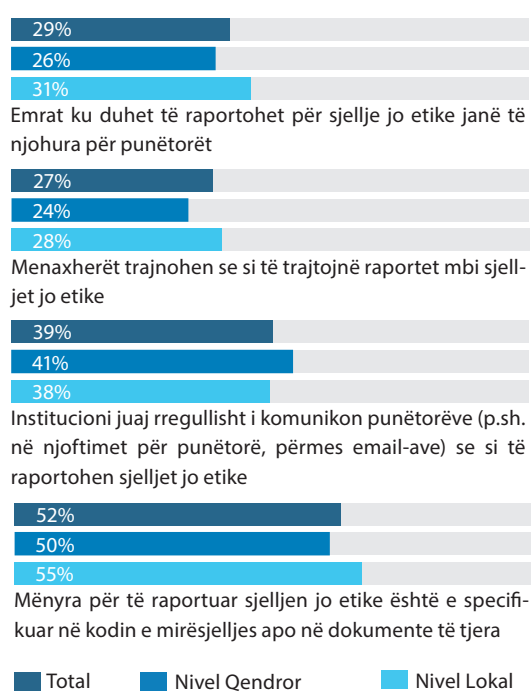
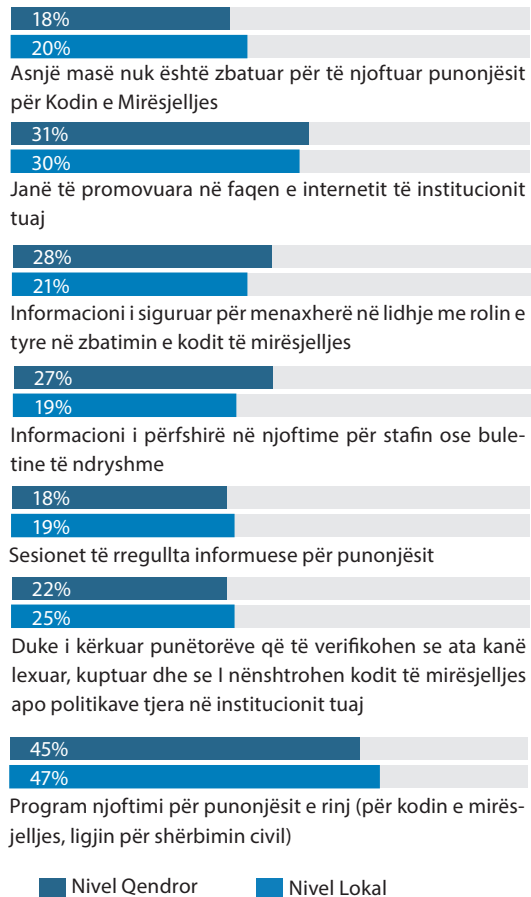
Program njoftimi për punonjësit e rinj (për kodin e mirësjelljes, ligjin për shërbimin civil)

Figura 7 - Masat e zbatuara nga institucioni në vitin 2015 për t'u siguruar që të gjithë punonjësit janë të njoftuar me rregulloren për Kodin e mirësjelljes në Shërbimin civil të Republikës së Kosovës sipas llojit të institucionit

Rezultatet janë të ngjashme edhe për pyetjen mbi respektimin e Rregullores për Kodin e Mirësjelljes në Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës. Në përgjithësi në nivelin lokal të anketuarit kanë tendencë të deklarojnë se kodi respektohet nga nëpunësit civil dhe udhëheqësit, e ndërsa ata në nivel qendror janë më skeptik për respektimin e kodit nga bartësit apo udhëheqësit e institucioneve. Megjithatë, duhet të përmendet se dallimet në mesataret e pajtimit me deklarata të këtyre grupeve janë shumë të vogla për t'u marrë si domethënëse.

Figura 8 - Strategjitë që janë përdorur në vitin 2015 për të inkurajuar raportimin e sjelljes së punëtorëve

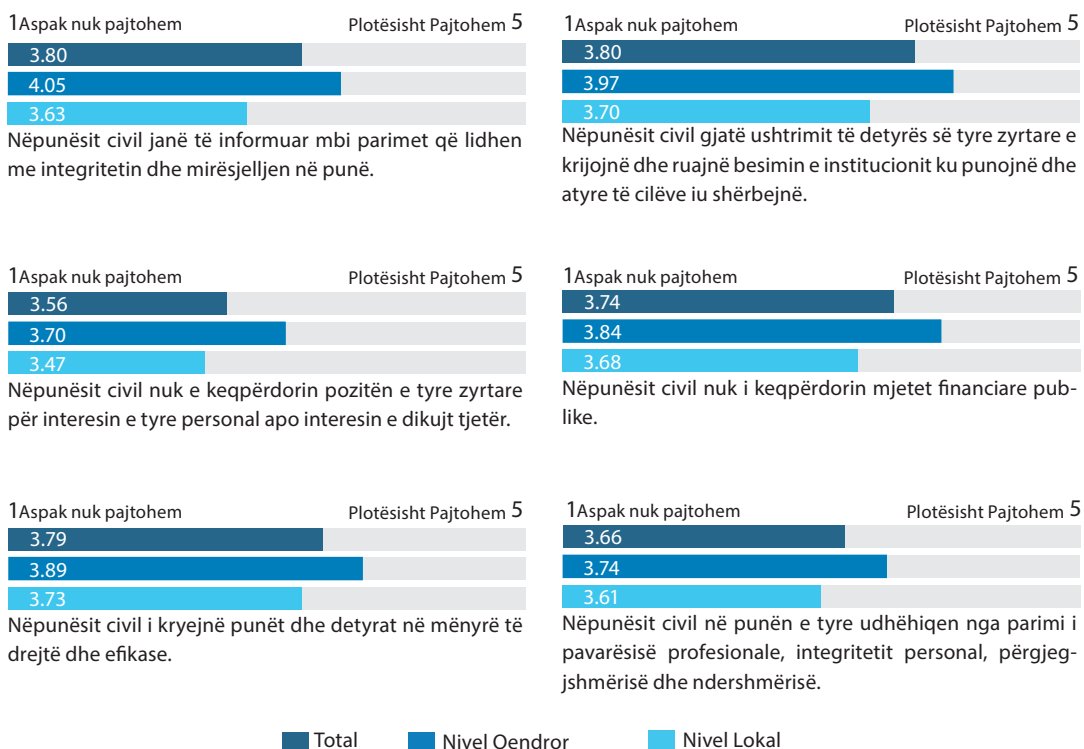
Ndër strategjitë më të shpeshta që është përdorur për të inkurajuar punëtorët të raportojnë raste të shkeljes së rregullave ka qenë vendosja e mënyrave të raportimit në kod të mirësjelljes apo në dokumente të tjera. Në figurën 8 më poshtë mund të shohim se metodat e tjera janë përdorur dukshëm më pak. Për shembull, emrat ku duhet të raportohet për sjellje jo etike kanë qenë të njohura për punëtorët vetëm në rreth 30% të rasteve.



SJELLJA E NËPUNËSVE NË SHËRBIMIN CIVIL

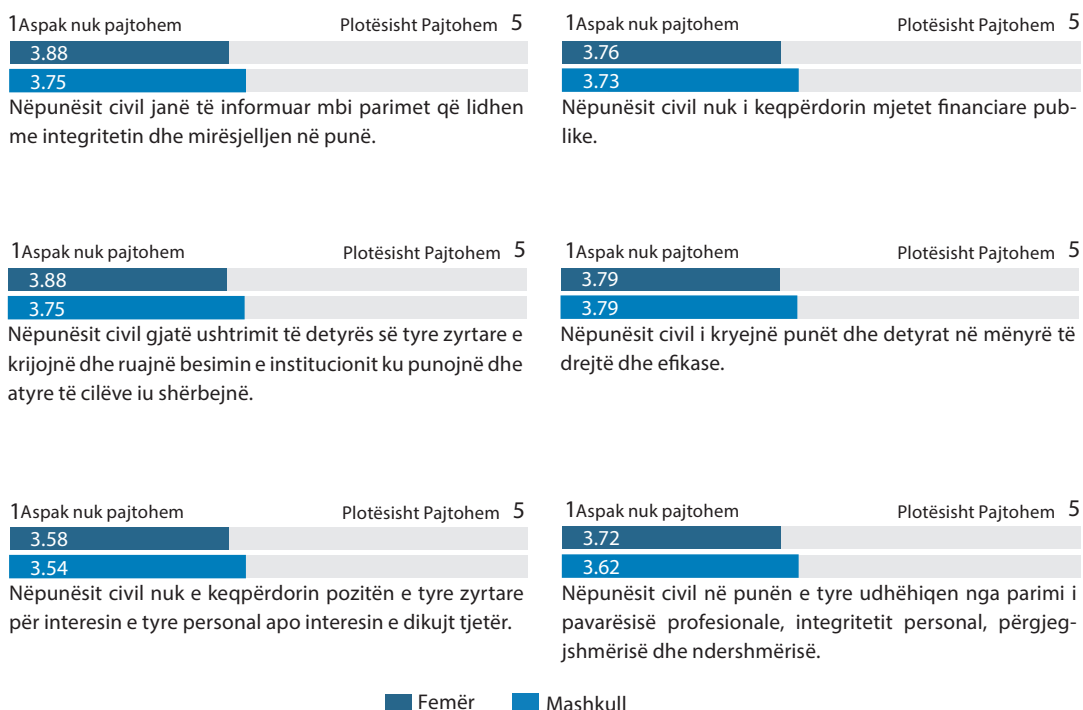
Në këtë pjesë të raportit jemi përqendruar tek përvojat e vetë nëpunësve civil me integritetin në institucionin e tyre. Në paragrafët dhe figurat në vijim janë përshkruar të gjeturat mbi mendimet e nëpunësve civil për përvojat e tyre në rastet ku ata kanë qenë dëshmitarë të shkeljeve e cenimit të integritetit institucional, si dhe sa e si kanë vepruar ata në ato raste. Fillimisht, të anketuarit u pyetën se sa pajtohen me një sërë deklaratash mbi përvojat e tyre në këtë profesion. Në figurën 9 më poshtë shohim se shkalla më e ulët e pajtueshmërisë është për deklaratën se nëpunësit civil nuk e keqpërdorin pozitën zyrtare për interesat e tyre. Mesatarja e saj në përgjithësi është 3.56 në një shkallë prej 1 deri në 5, ku 1 do të thotë 'aspak nuk pajtohem' e 5 nënkupton 'plotësisht pajtohem'. Kjo mesatare është dukshëm më e ulët në nivelin lokal (3.47) sesa në atë qendror (3.70). Duke parë shkallën e pajtueshmërisë për të gjitha deklaratat mund të themi se të intervistuarit janë gjithashtu më pak të bindur se kolegët e tyre udhëhiqen nga parimi i pavarësisë profesionale, integritetit personal, përgjegjshmërisë dhe ndershmërisë.

Figura 9 - Përshtypjet mbi përvojat si nëpunës civil



Rezultatet i kemi analizuar edhe më tutje sipas gjinisë të të anketuarve dhe ato janë paraqitur në figurën 10 më poshtë. Ndonëse dallimet nuk janë të mëdha, një trend i dukshëm është se gjinia femërore është pajtuar relativisht më shumë ose njëjtë në të gjitha deklaratat më poshtë mbi sjelljen dhe cilësitë e nëpunësve civil.

Figura 10 - Përshtypjet mbi përvojat si nëpunës civil sipas gjinisë



Në figurën 11 mund të shohim përshtypjet e të anketuarve për përvojën e tyre si nëpunës civil të ndara sipas viteve të përvojës së punës. Një trend që vërehet është se ata që sapo kanë filluar punën kanë tendencë të pajtohen më shumë se sa të tjerët që kanë mbi 1 vit përvojë pune. Për shembull, mesatarja në shkallën e pajtimit për deklaratën se nëpunësit civil nuk i keqpërdorin mjetet financiare publike është 4.27 te ata që sapo kanë filluar punën dhe bie në 3.45 për ata që janë të punësuar aty prej 1 deri në 2 vite.

Figura 11 - Përshtypjet mbi përvojat si nëpunës civil sipas përvojës të punës

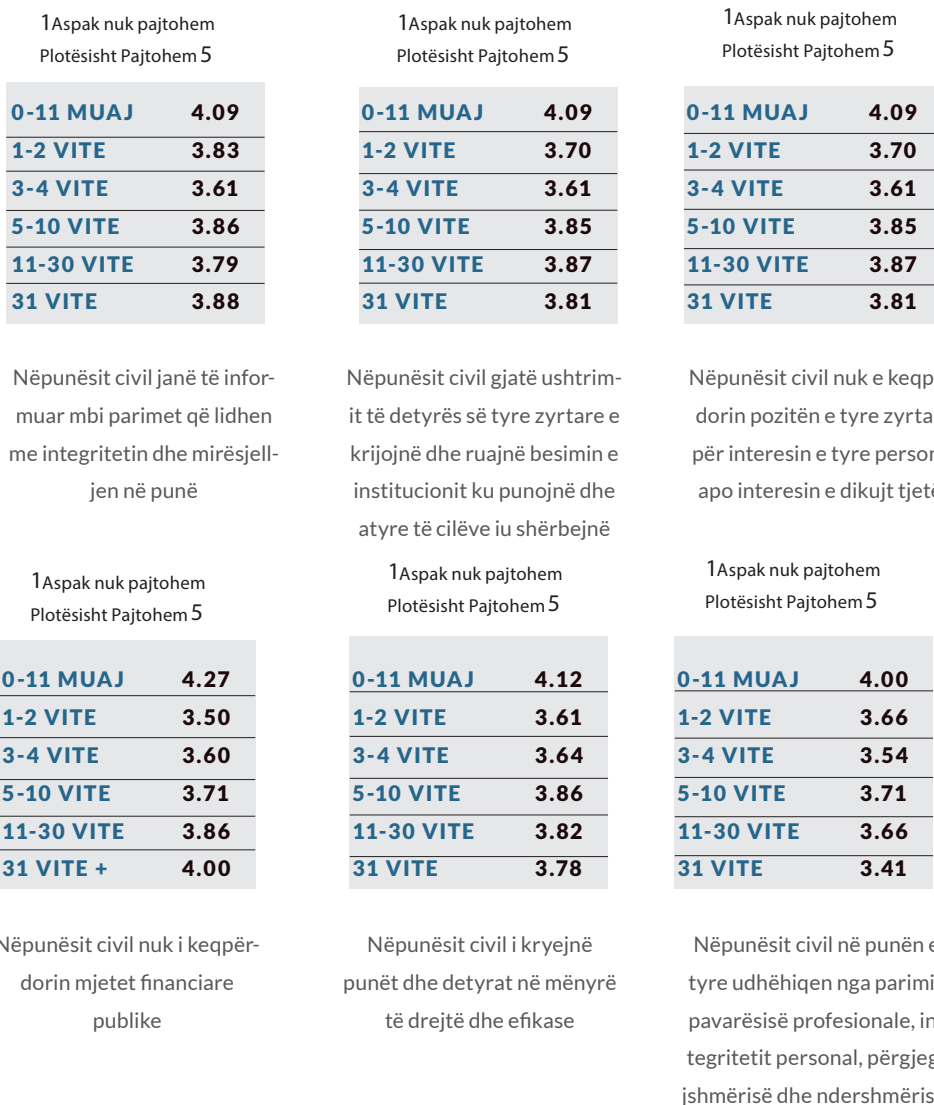
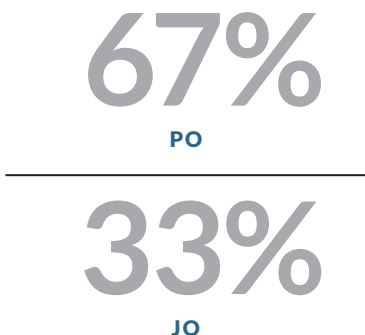


Figura 12 - Dëshmitarë në 12 muajt e fundit në ndonjë rast kur një nëpunës civil në institucionin ku punojnë nuk ka respektuar kodin e mirësjelljes



Duke qenë se ata nuk duken shumë të bindur për integritetin e pranishëm në institucionet publike, është e rëndësishme të kuptojmë nëse këto përshtypje janë fituar nga përvojat e këqija që kanë pasur. Në figurën 12 në të majtë mund të shohim se 33% e të anketuarve kanë qenë dëshmitarë në dymbëdhjetë muajt e fundit në raste të shkeljes së kodit të mirësjelljes në institucionin ku ata punojnë. Në figurën 13 më poshtë mund të shohim thyerjet e rregullave që të anketuarit kanë hasur të ndarë edhe sipas nivelit të institucionit.

Figura 13 - Lloji i thyerjeve të rregullave të dëshmuara nga të punësuarit në institucione publike

NIVEL LOKAL



Mosrespektimi i orarit të punës
83%



Keqpërdorim i pozitës zyrtare për interesi personal apo interes të dikujt tjetër
25%



Sjellje të pahijshme (fyerje, rrahje, ngacmim seksual, etj)
17%



Korrupsion
15%



Keqpërdorimi i pajisjeve apo materialeve të zyres për përdorim personal
13%



Falsifikim i informatave/documenteve
2%



Keqpërdorim i mjeteve financiare publike
12%



Shkelja e konfidencialitetit të informacionit zyrtar
10%



Përvetësim i shpërblimeve të paligjshme
8%



Diskriminim në bazë të gjinisë, moshës, etnisë apo aftësive të kufizuara
6%



Dhënie e shpërblimeve të paligjshme për nëpunës të tjerë civilë
5%



Përdorimi i drogave apo alkoolit
2%

TOTAL

83%

Mosrespektimi i orarit të punës

26%

Keqpërdorim i pozitës zyrtare për interesi personal apo interes të dikujt tjetër

21%

Sjellje të pahijshme (fyerje, rrahje, ngacmim seksual, etj)

14%

Korrupsion

13%

Keqpërdorimi i pajisjeve apo materialeve të zyres për përdorim personal

2%

Falsifikim i informatave/documenteve

Figura 13 - Lloji i thyerjeve të rregullave të dëshmuara nga të punësuarit në institucione publike

NIVEL QENDROR



Mosrespektimi i orarit të punës
83%



Keqpërdorim i pozitës zyrtare për interesi personal apo interes të dikujt tjetër
28%



Sjellje të pahijshme (fyerje, rrahje, ngacmim seksual, etj)
26%



Korrupsion
12%



Keqpërdorimi i pajisjeve apo materialeve të zyres për përdorim personal
14%



Falsifikim i informatave/dokumenteve
3%



Keqpërdorim i mjeteve financiare publike
10%



Shkelja e konfidencialitetit të informacionit zyrtar
20%



Përvetësim i shpërblimeve të paligjshme
10%



Diskriminim në bazë të gjinisë, moshës, etnisë apo aftësive të kufizuara
8%



Dhënie e shpërblimeve të paligjshme për nëpunës të tjerë civilë
7%



Përdorimi i drogave apo alkoolit
2%

11%

Keqpërdorim i mjeteve financiare publike

14%

Shkelja e konfidencialitetit të informacionit zyrtar

9%

Përvetësim i shpërblimeve të paligjshme

7%

Diskriminim në bazë të gjinisë, moshës, etnisë apo aftësive të kufizuara

5%

Dhënie e shpërblimeve të paligjshme për nëpunës të tjerë civilë

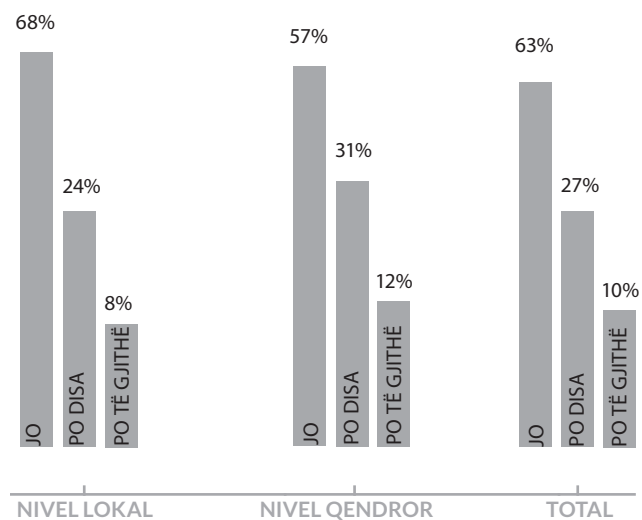
2%

Përdorimi i drogave apo alkoolit

Pjesa më e madhe e shkeljeve të dëshmuara, rreth 83%, ka të bëjë me mosrespektimin e orarit të punës. Gjithashtu, nuk ka dallime të mëdha në llojet e thyerjeve të rregullave sipas nivelit të institucionit ku të intervistuarit punojnë. Një përjashtim është shkelja e konfidencialitetit të informacionit zyrtar, e cila është dëshmuar nga 20% e të anketuarve në nivelin qendror që kanë parë thyerje të rregullave, e ndërsa kjo shifër qëndron te 10% për ata në nivelin lokal.

Në figurën 14 më poshtë mund të shohim se një numër i vogël i atyre që kanë dëshmuar shkelje të rregullave i kanë raportuar ato, rreth 27% kanë treguar për disa prej tyre e vetëm 10% i kanë raportuar të gjitha. Tendencat për të raportuar janë më të shprehura në institucionet e nivelit qendror se atij lokal.

Figura 14 - Raportimi i rasteve nga ata që kanë dëshmuar shkelje të rregullave



Gjithashtu, në figurën 15 shohim se të intervistuarat e gjinisë femërore kanë përqindje më të lartë mos raportimi se ata të gjinisë mashkullore. Edhe pse ekziston dallim, kjo jo detyrimsht vjen nga vullneti i lirë i të punësuarve. Për shembull, mos raportimi i rasteve nga ana e punëtorëve mund të jetë pasojë e mungesës së besimit në institucionet e tyre.

Figura 15 - Mos raportimi thyerjes së rregullave sipas gjinisë

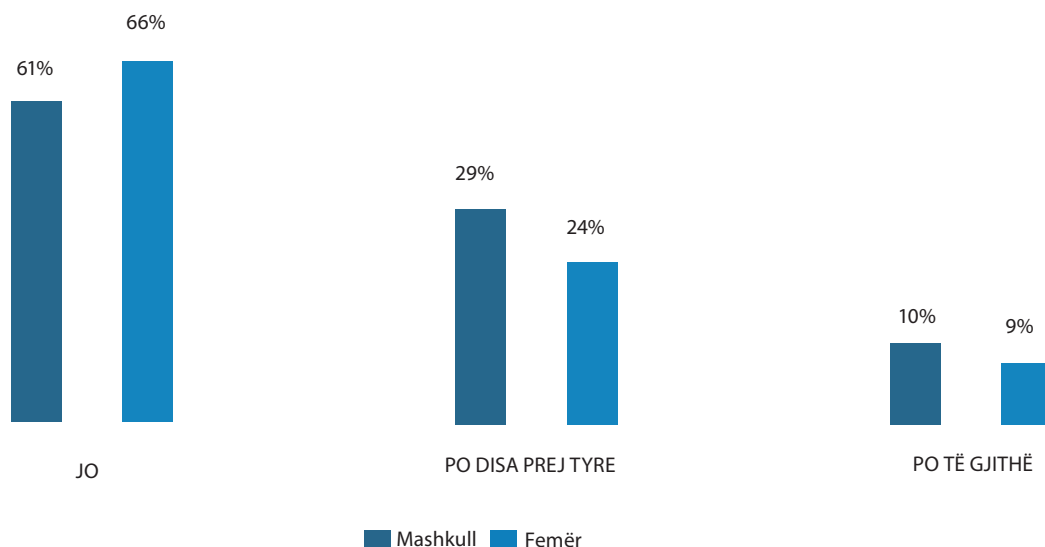
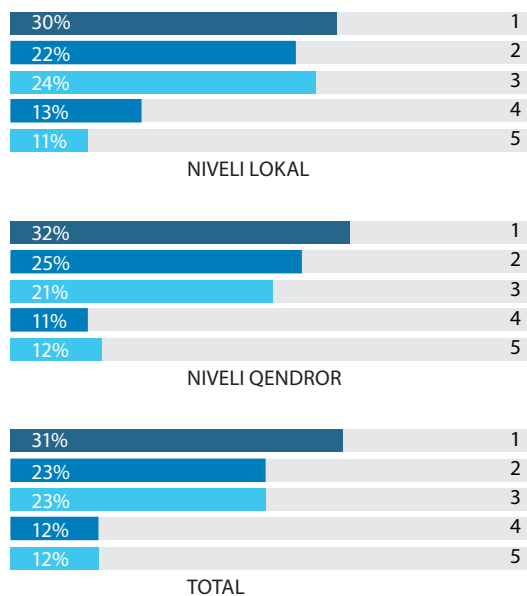


Figura 16 - Arsytet për mos raportim të thyerjes së rregullave

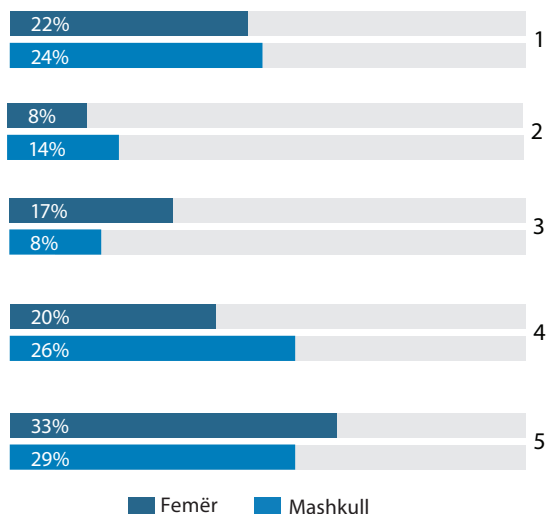


1. Nuk mendoja se do të ndërmerrej ndonjë masë
2. Nuk kam dashur të shqetësoj marrëdhëniet në punë
3. Problemi është zgjidhur jo zyrtarisht
4. Kam pasur frikë nga pasojat
5. E kam raportuar më herët dhe nuk është ndërmarrë asgjë

Në figurën 16 mund të shohim se 31% e atyre që kanë dëshmuar shkelje të rregullave nuk i kanë raportuar ato, sepse nuk mendonin se do të ndërmerrej ndonjë masë. Gjithashtu, një numër i konsiderueshëm (23%) nuk kanë dashur t'i shqetësojnë marrëdhëniet në punë ose kanë parë problemin të zgjidhet jo zyrtarisht. Mungesa e besimit se institucioni i tyre e merr seriozisht cenimin e integritetit është më i shprehur tek gjinia femërore që mund të vijë si pasojë e përvojave personale që ato kanë pasur.

Figura 17 - Arsyet për mos raportim të thyerjes së rregullave sipas gjinisë

Arsyet e tjera për mos raportim të ndara sipas gjinisë janë të paraqitura në figurën 17



1. Problemi është zgjidhur jo zyrtarisht
2. E kam raportuar më herët dhe nuk është ndërmarrë asgjë
3. Kam pasur frikë nga pasojat
4. Nuk kam dashur të shqetësojë marrëdhëniet në punë
5. Nuk mendoja se do të ndërmerrej ndonjë masë

Figura 18 - Obligimi personal për të raportuar rastet e dëshmuara të thyerjeve të rregullave të kodit të mirësjelljes

Mos raportimi i rasteve të dëshmuara të thyerjes së rregullave mund të vijë edhe si rrjedhojë e mungesës së ndjenjës së përgjegjësisë nga ana e punëtorëve për të kryer një gjë të tillë. Në figurën 18 më poshtë mund të shohim se një numër mjaft i madh i të gjithë të anketuarve nuk ndejnë obligim personal për të raportuar rastet e dëshmuara të thyerjeve të rregullave, 19% e atyre në nivel qendror e 16% në nivel lokal. Ky obligim personal është edhe më pak i shprehur tek të intervistuarat e gjinisë femërore siç mund të shihet edhe në figurën 19 në faqen tjetër

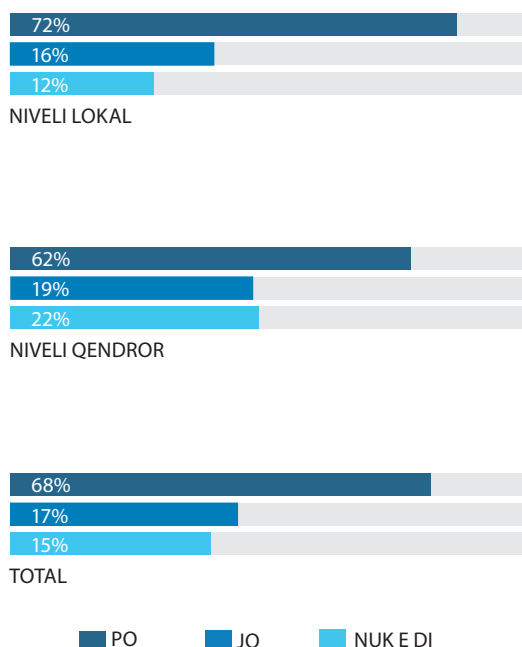
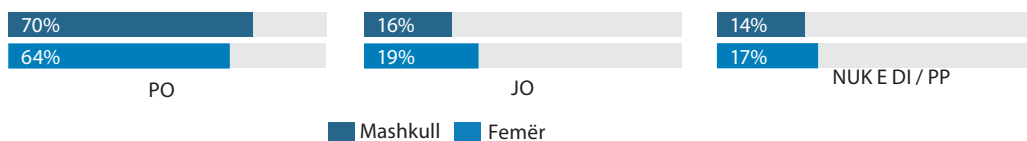
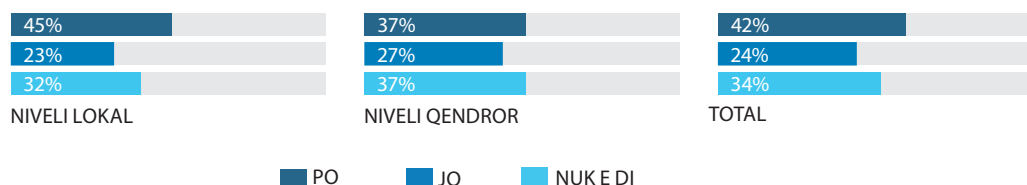


Figura 19 - Obligimi personal për të raportuar rastet e dëshmuara të thyerjeve të rregullave të kodit të mirësjelljes sipas gjinisë



Kjo mungesë e përgjegjësisë normalisht ndikohet edhe nga përshtypjet e të punësuarve në institucione publike mbi menaxherët e tyre dhe se sa janë këta të fundit të gatshëm t'i mbrojnë e të nxisin raportimin e thyerjeve të rregullave. Në figurën 20 ka disa të dhëna pikërisht mbi këto përshtypje. Rreth 24% e të anketuarve mendojnë se menaxherët në institucionin e tyre nuk i mbrojnë nëpunësit civil të cilët raportojnë thyerjet e rregullave. Kjo shifër është pak më e lartë tek institucionet e nivelit qendror se tek ato të nivelit lokal.

Figura 20 - Menaxherët në institucionin përkatës mbrojnë nëpunësit civil që raportojnë veprimet të cilat bien ndesh me kodin e mirësjelljes



Të anketuarat e gjinisë femërore shprehin pasiguri më të madhe për këtë çështje pasi që rreth 40% e tyre janë përgjigjur me 'nuk e di' në këtë pyetje siç shihet në figurën 21. Pra, më pak se gjysma e të anketuarve besojnë se menaxherët e tyre do t'i mbështesnin ata në rastet e raportimit. Kjo mund të ndikojë dukshëm në vendimet e tyre personale për të treguar apo jo rastet e dëshmuara.

Figura 21- Menaxherët në institucionin përkatës mbrojnë nëpunësit civil që raportojnë veprimet të cilat bien ndesh me kodin e mirësjelljes - sipas gjinisë

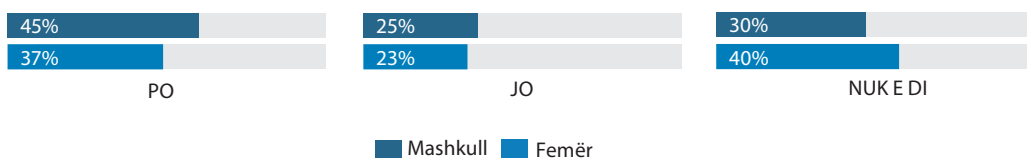
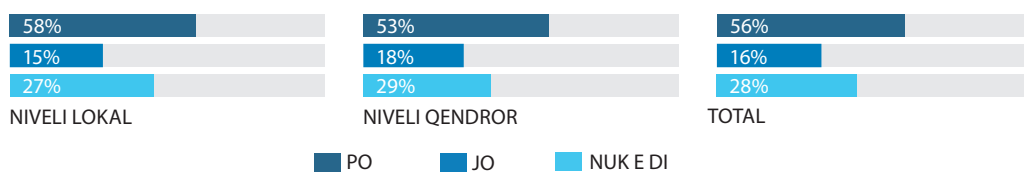
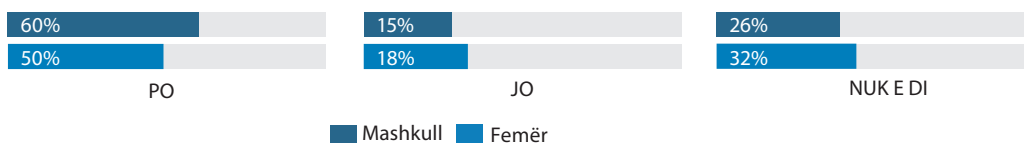


Figura 22 - Institucioni i merr seriozisht veprimet e nëpunësve civil që janë ndesh me parimet e kodit të mirësjelljes.



Të gjeturat e paraqitura në figurën 22 e mbështesin edhe më tutje këtë hipotezë se nuk ka besim të mjaftueshëm në institucione për të raportuar shkeljet. Rreth 16% e të anketuarve janë përgjigjur me 'Jo' kur janë pyetur nëse mendojnë se institucioni i tyre i merr seriozisht veprimet e nëpunësve civil që janë ndesh me parimet e kodit të mirësjelljes.

Figura 23 Institucioni i merr seriozisht veprimet e nëpunësve civil që janë ndesh me parimet e kodit të mirësjelljes - sipas gjinisë



Për më tepër, një pjesë mjaft e konsiderueshme e tyre nuk janë të sigurt për këtë çështje dhe vetëm pak mbi gjysmën janë përgjigjur me po. Kur i analizojmë të gjeturat sipas gjinisë në figurën 23, shohim se përqindja e përgjigjeve 'jo' dhe 'nuk e di' është dukshëm më e lartë te femrat. Pra, mund të themi se mungesa e besimit në seriozitetin e institucioneve është më e shprehur tek ato.

SJELLJA E UDHËHEQËSVE NDAJ STAFIT

Besimi dhe respekti ndaj menaxherëve të institucionit është shumë i rëndësishëm për mbarëvajtjen e punës nga ana e nëpunësve civil. Prandaj, ne iu kemi bërë disa pyetje të punësuarve në institucione publike se çfarë mendojnë ata për mënyrën se si vendi ku punojnë udhëhiqet dhe pyetje specifike për cilësitë e udhëheqësve të tyre. Në figurën 24 më poshtë mund të shihen rezultatet se sa pajtohen të anketuarit me deklaratat në vijim në një shkallë prej 1 deri në 5, ku 1 do të thotë ‘aspak nuk pajtohem’ e 5 nënkupton ‘plotësisht pajtohem’. Mesatarja e pajtueshmërisë është më e ulëta te mundësitë e mjaftueshme për të shprehur mendimin e tyre për ndryshime në institucionin ku të anketuarit punojnë (3.35). Në anën tjetër, ata pajtohen më së shumti mbi deklaratën se institucioni ku punojnë është i menaxhuar mirë (3.76).

Figura 24 - Përshtypjet mbi udhëheqjen dhe menaxhimin e institucionit

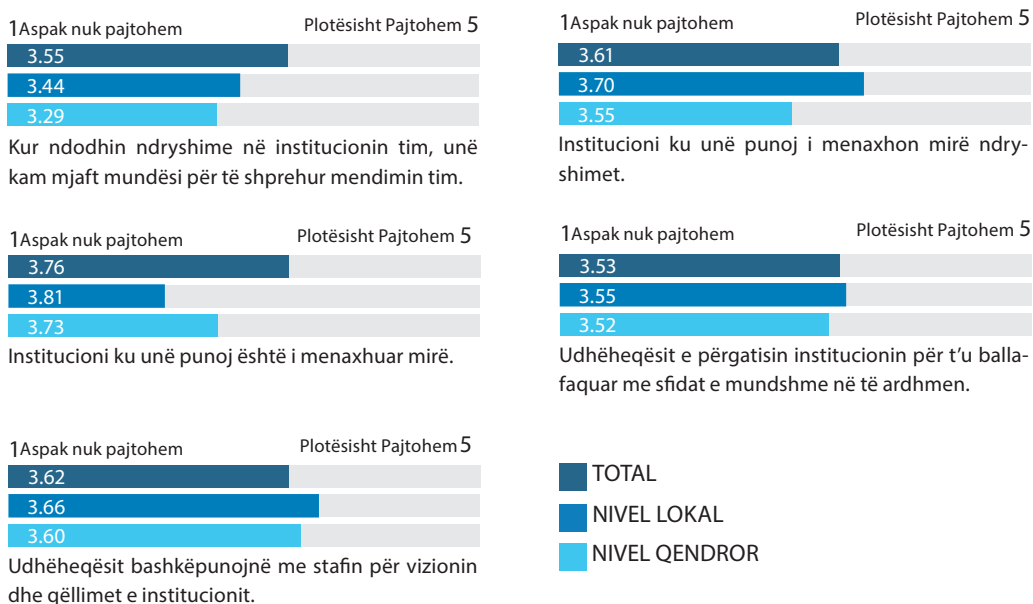
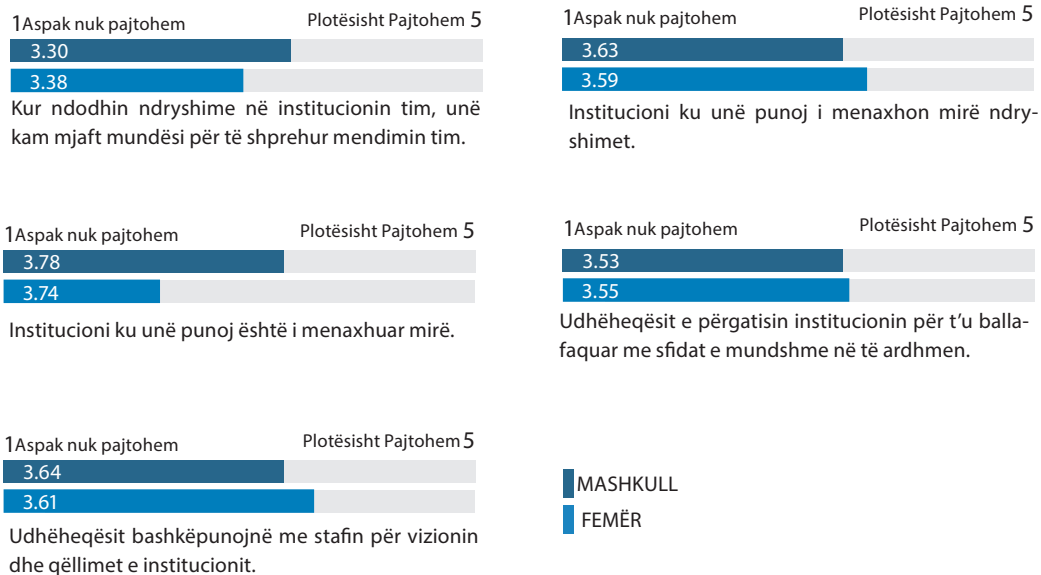
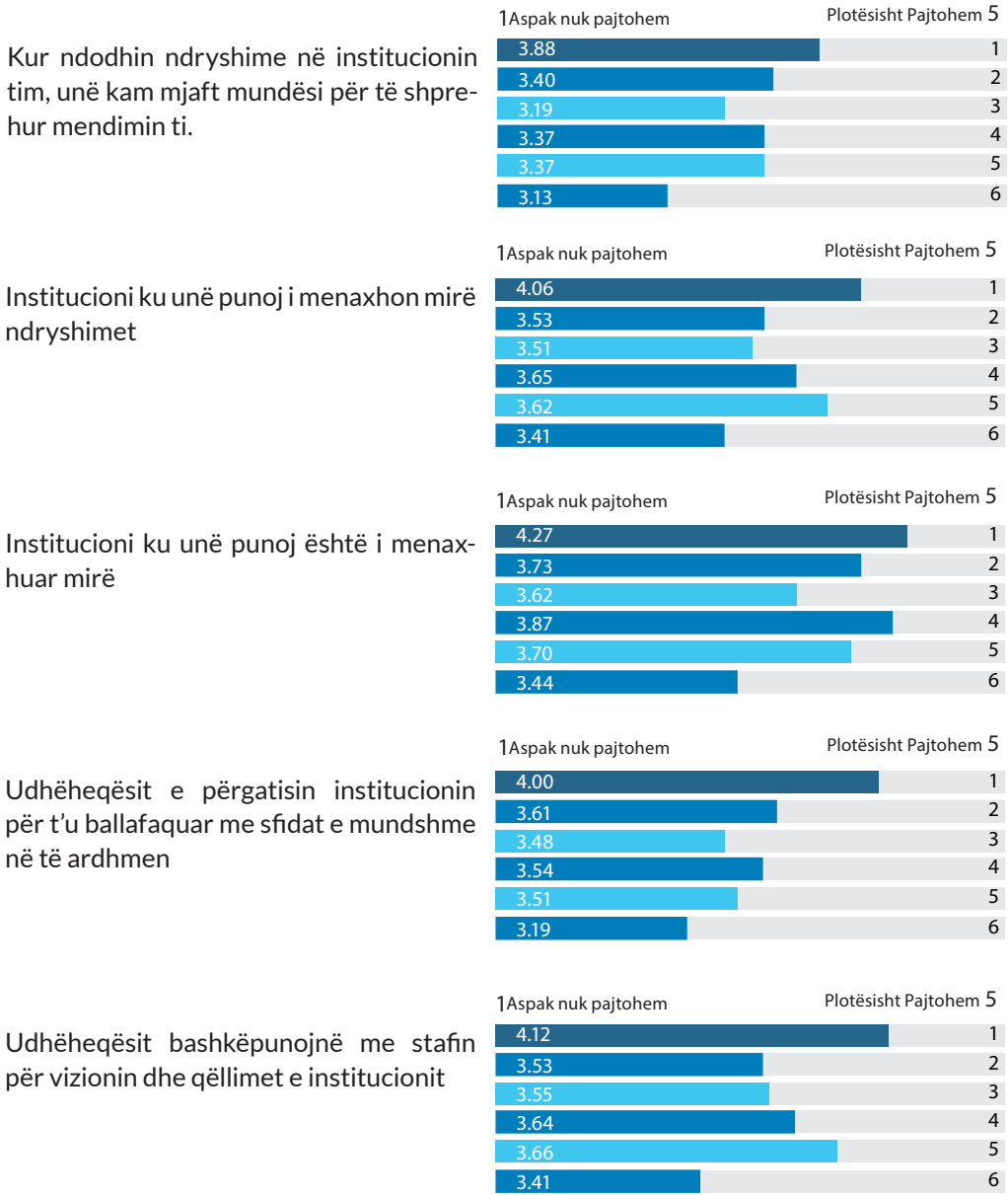


Figura 25 - Përshtypjet mbi udhëheqjen dhe menaxhimin e institucionit sipas gjinisë



Në figurën 26 në vijim janë paraqitur përshtypjet e të anketuarve mbi udhëheqjen dhe menaxhimin e institucionit të ndara sipas viteve të përvojës në punë. Tendenca për t'u pajtuar më shumë te ata që sapo kanë filluar punën është e pranishme edhe këtu. Për shembull, mesatarja e pajtueshmërisë për deklaratën se institucioni ku ata punojnë është i menaxhuar mirë është 4.27 te ata që kanë 0 deri në 11 muaj përvojë pune dhe bie në 3.44 te të intervistuarit me mbi 31 vite përvojë pune. Pra shihet një pakënaqësi më e shprehur me rritjen e përvojës në institucionet përkatëse.

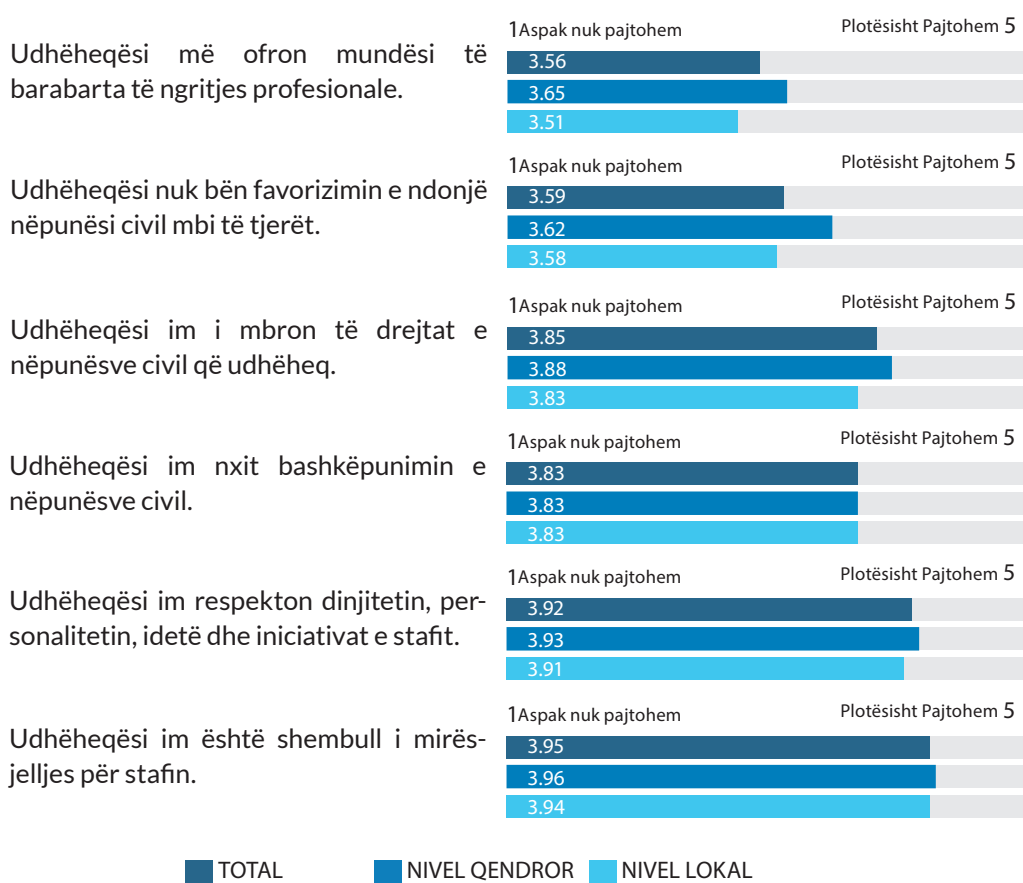
Figura 26 - Përshtypjet mbi udhëheqjen e institucionit- sipas viteve të përvojës së punës.



- 1. 0-11 muaj
- 2. 1-2 vite
- 3. 3-4 vite
- 4. 5-10 vite
- 5. 11-30 vite
- 6. 31+ vite

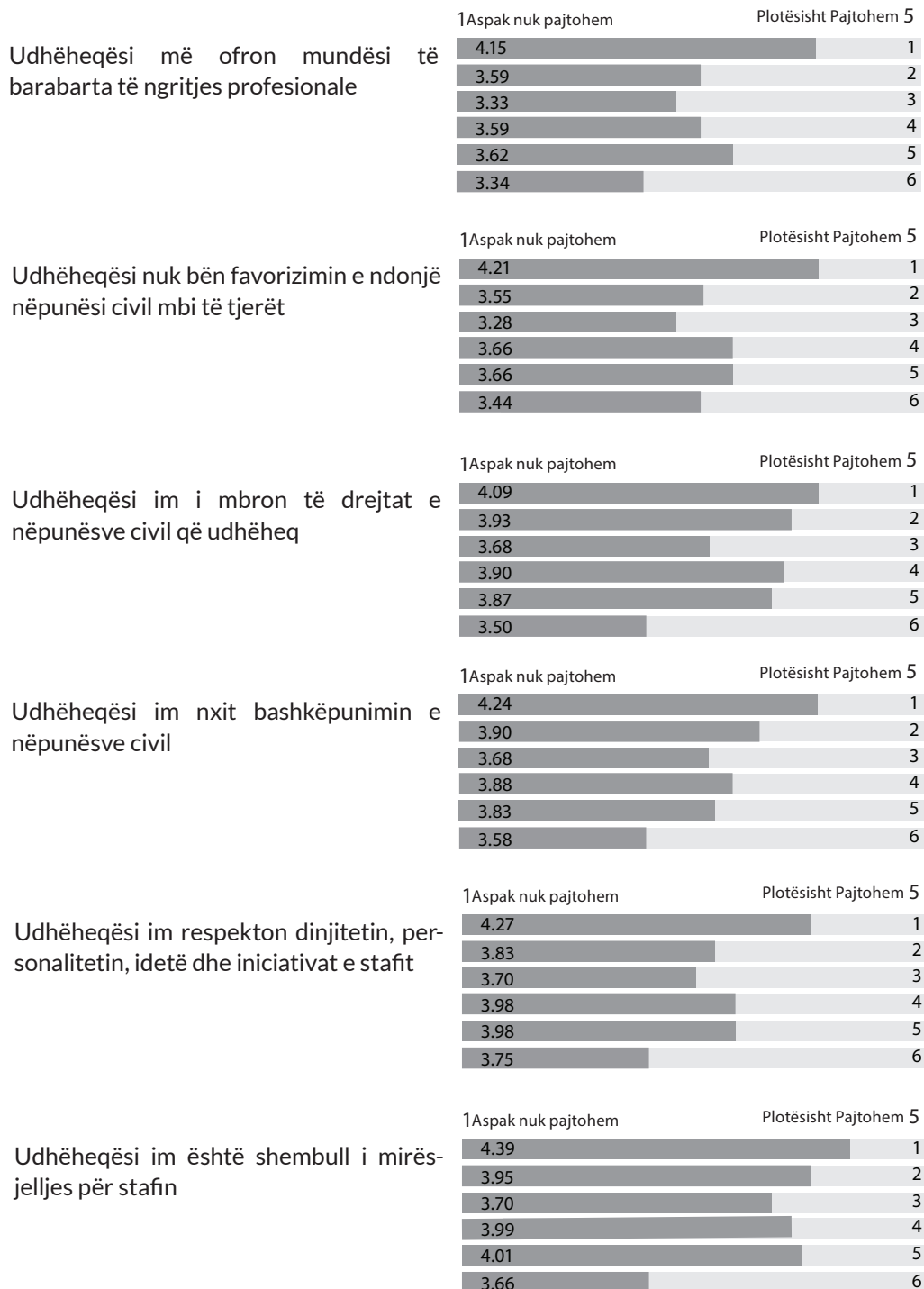
Ngjashëm me pyetjen më lartë, punonjësve iu kërkua mendimi i tyre mbi një sërë deklaratash për cilësitë e udhëheqësve të tyre në një shkallë prej 1 deri në 5, ku 1 do të thotë ‘aspak nuk pajtohem’ e 5 nënkupton ‘plotësisht pajtohem’. Nga figura 27 në vijim mund të shohim se të anketuarit janë më së paku të bindur mbi cilësitë e udhëheqësve të tyre për t’i ofruar mundësi të barabarta të ngritjes profesionale (3.56) ose për të mos favorizuar ndonjë nëpunës civil mbi të tjerët (3.59). Ata, në anën tjetër, pajtohen më bindshëm në deklarata se udhëheqësi është shembull i mirësjelljes për stafin (3.95) dhe se ai apo ajo respekton dinjitetin, personalitetin, idetë dhe iniciativat e stafit (3.92). Në përgjithësi, ata që punojnë në nivelin qendror pajtohen pak më shumë se ata në nivelin lokal për cilësitë e mira të udhëheqësve të tyre të renditura në figurën 27 më poshtë.

Figura 27 - Përshtypjet e të punësuarve në institucione publike mbi udhëheqësit e tyre



Ashtu siç u shpalos edhe më lartë, fillestarët kanë tendencë të pajtohen më shumë me kualitetet e udhëheqësve sesa “veteranët” e institucioneve publike. Dallimi vihet re në të gjitha deklaratat e renditura në figurën 28 në vijim. Mirëpo, një distancë më e madhe në mendime shihet për cilësitë e udhëheqësve për të ofruar mundësi të barabarta të ngritjes profesionale (4.15 kundrejt 3.33) ose për të mos bërë favorizime të ndokujt në punë mbi të tjerët (4.21 kundrejt 3.28), etj.

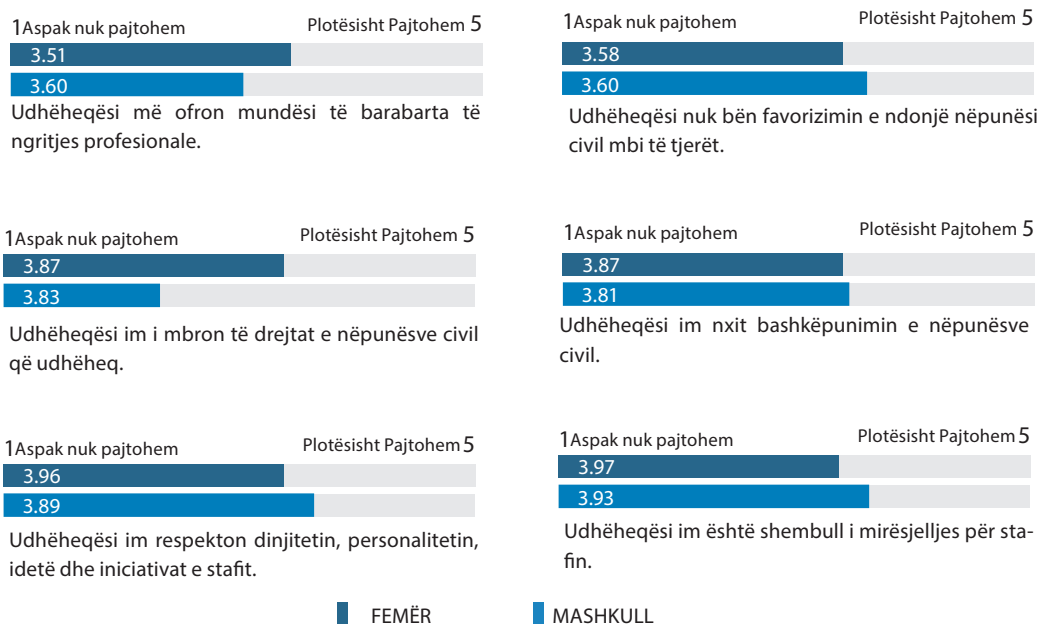
Figura 28 - Përshtypjet e të punësuarve në institucione publike mbi udhëheqësit e tyre sipas viteve të përvojës së punës



1. 0-11 muaj; 2. 1-2 vite; 3. 3-4 vite; 4. 5-10 vite; 5. 11-30 vite; 6. 31+ vite

Në figurën 29 më poshtë kemi paraqitur përshtypjet e të punësuarave të gjinisë femërore krahas atyre të gjinisë mashkullore për cilësitë e udhëheqësve të tyre. Një dallim sado i vogël mund të shihet kur bëhet fjalë për cilësitë e udhëheqësit krahas vetë të punësuarit, siç është deklarata se udhëheqësi i ofron mundësi të barabarta të ngritjes profesionale. Aty mund të shohim një shkallë pajtueshmërie pak më të vogël tek femrat (3.51) sesa te meshkujt (3.60). Ndërsa kur bëhet fjalë për cilësitë e udhëheqësit në tërësi jo kundrejt vetë të anketuarit, përgjigjet e femrave shfaqin një shkallë më të lartë pajtueshmërie se ato të meshkujve.

Figura 29 - Përshtypjet e të punësuarave në institucione publike mbi udhëheqësit e tyre - sipas gjinisë



PUNËSIMI DHE AVANCIMI NË SHËRBIMIN CIVIL

Pjesë e rëndësishme përbërëse e integritetit në institucione publike është edhe ambienti i punës, mundësitë për zhvillim dhe të mirat që ai i ofron. Në këtë pjesë do të shpalosen mendimet e të anketuarve për ambientin e punës që i rrethon. Nga rezultatet mund të shohim se ata ndihen mjaft krenarë për punën e tyre. Figura 30 më poshtë tregon se në një shkallë prej 1 deri në 5, ku 1 nënkupton aspak krenar dhe 5 plotësisht krenar, mesatarja e dalë është 4.12 (4.19 në institucione të nivelit qendror e 4.08 në ato të nivelit lokal). Pjesa dërmuese e të anketuarve mendojnë se vendi i tyre i punës ofron mundësi për avancim profesional. Në figurën 31 mund të shohim se rreth 78% janë përgjigjur me ‘Po’ ose ‘Deri diku po’ në këtë pyetje. Në nivelin qendror kjo shifër është pak më e lartë se në nivelin lokal, 80% kundrejt 76% përkatësisht.

Figura 30 - Sa krenarë janë të punësuarit në institucione publike për punën e tyre

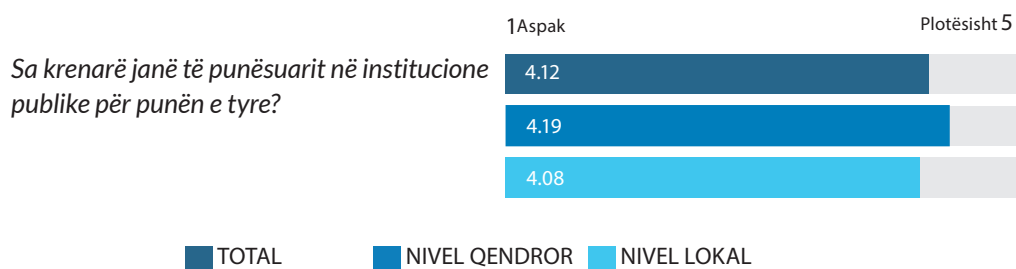
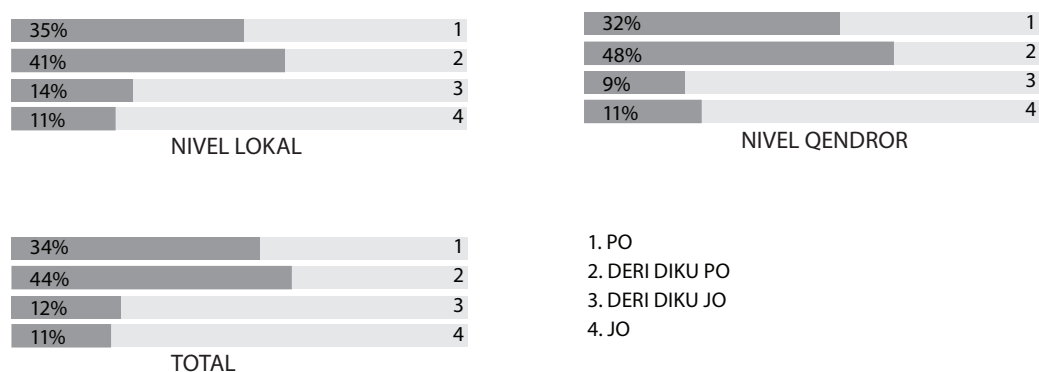
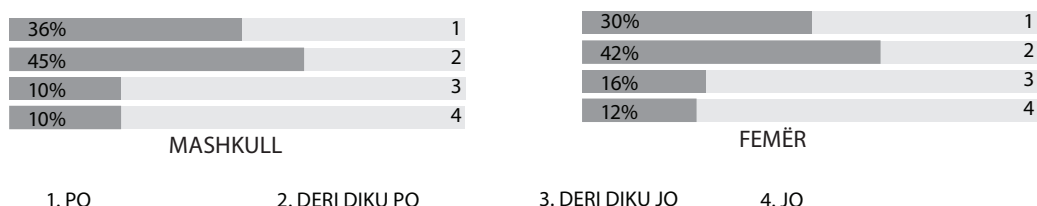


Figura 31 - Ofrimi i mundësive në punë për avancim profesional



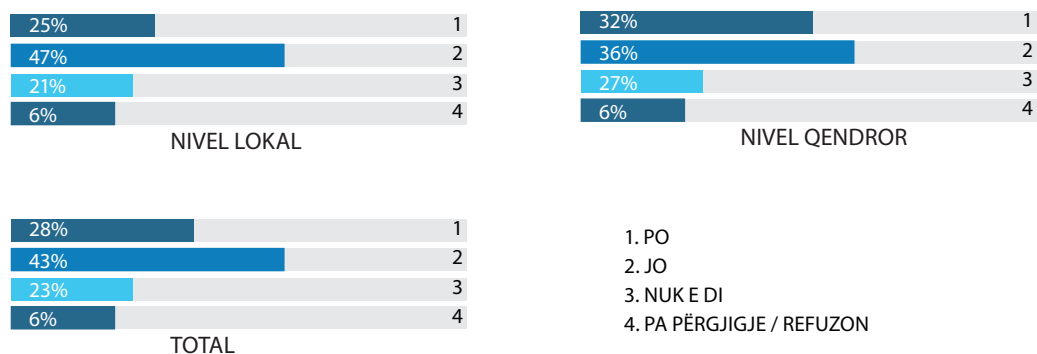
Në figurën 32 më poshtë mund të shohim se një përqindje më e lartë e femrave (28%) se e meshkujve (20%) mendojnë se në institucionin ku ata punojnë i ofrohen mundësi për avancim profesional. Ndonëse këto përgjigje kanë të bëjnë me përshtypjet personale për ambientin e punës, ato gjithsesi tregojnë të paktën një perceptim diskriminimi në punë në institucionet publike.

Figura 32 - Ofrimi i mundësive në punë për avancim profesional - sipas gjinisë



Përkundër rezultateve relativisht pozitive të paraqitura më lartë, një pjesë domethënëse e të anketuarve e kanë menduar mundësinë e ndërrimit të punës në dy vitet e ardhshme. Në figurën 33 më poshtë shohim se bëhet fjalë për 32% të të anketuarve në nivelin qendror e 25% e atyre në nivelin lokal. Më pak se gjysma e të anketuarve e kanë mohuar mundësimin e kalimit në një punë tjetër.

Figura 33 - Ndërrimi i punës në dy vitet e ardhshme



Kur vijmë te rezultatet sipas gjinisë së të intervistuarit, figura 34 tregon se një përqindje dukshëm më e madhe e femrave (31%) janë përgjigjur me 'nuk e di' në këtë pyetje. Faktori më i rëndësishëm për ata që po konsiderojnë ndërrimin e punës janë të ardhurat monetare.

Figura 34 - Ndërrimi i punës në dy vitet e ardhshme sipas gjinisë

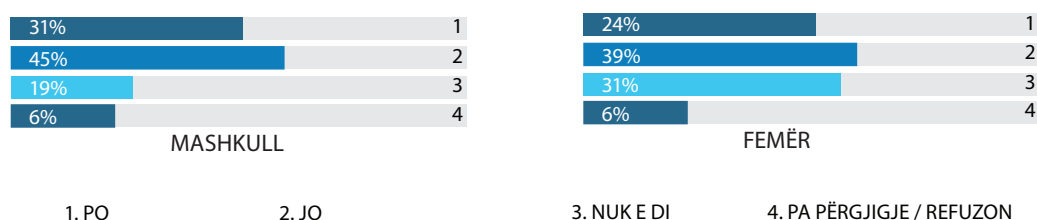


Figura 35 - Faktorët që ndikojnë në planet për të ndërruar punën në dy vitet e ardhshme

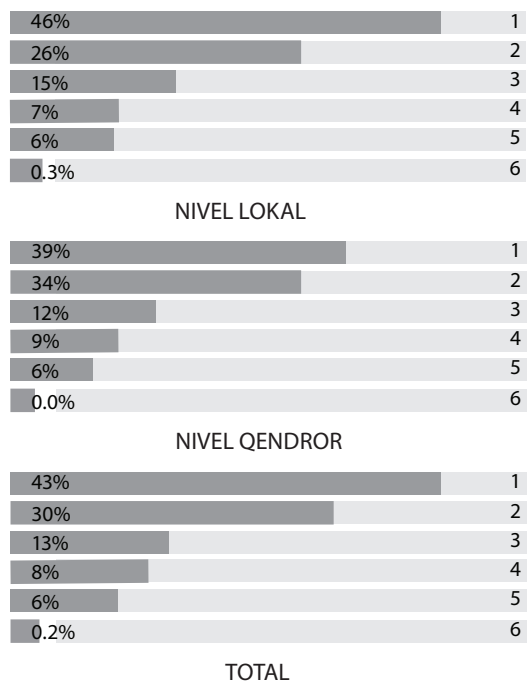
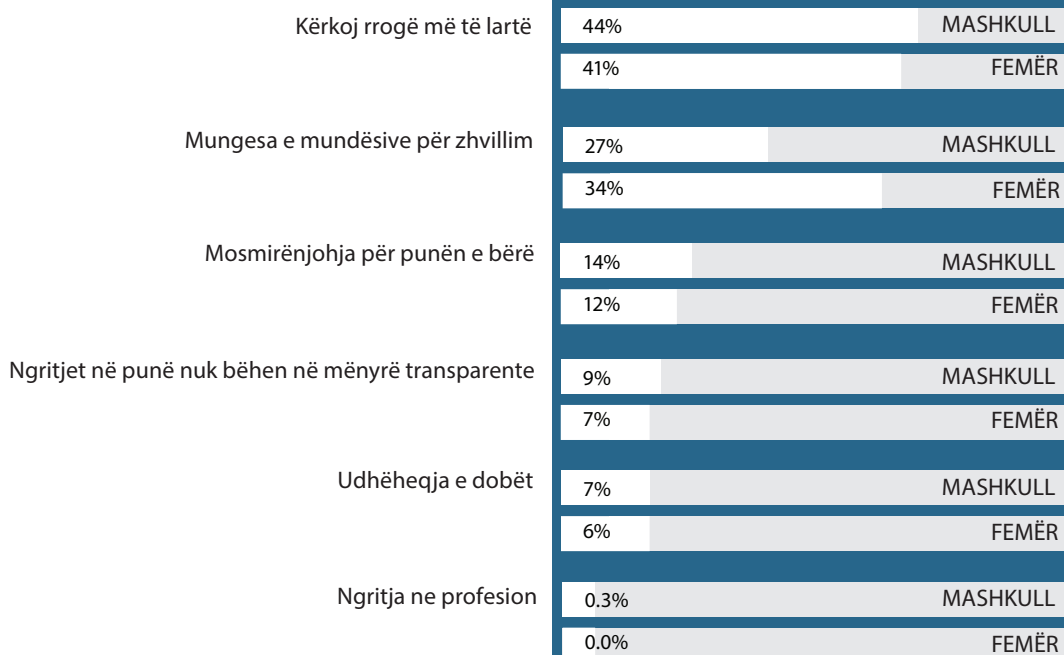


Figura 36 - Faktorët që ndikojnë në planet për të ndërruar punën në dy vitet e ardhshme

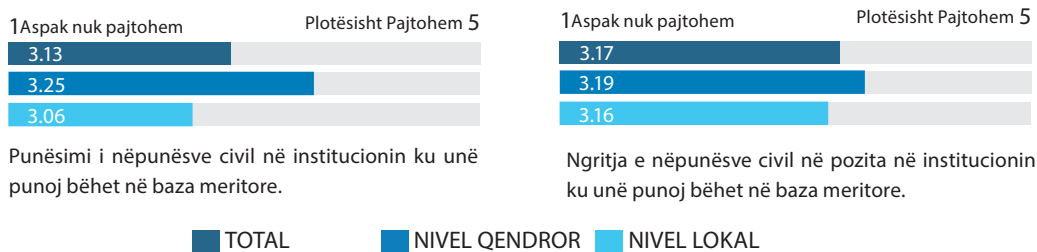


Në figurën 35 shohim se 43% kërkojnë rrogë më të lartë dhe prandaj po e mendojnë ndërrimin e punës. Të anketuarit në nivel qendror kanë përmendur shpesh edhe mungesën e mundësive për zhvillim si faktor të rëndësishëm. Ky shqetësim ka prekur më shumë të punësuarat e gjinisë femërore pasi 34% e tyre e kanë listuar si faktor për ndërrimin e punës, ndërsa vetëm 27% e meshkujve e kanë përmendur atë (shih figurën 36). Pra sërish kemi disa indikacione që femrat mund të ndihen të diskriminuara në punë në institucionet publike.

1. Kërkoj rrogë më të lartë
2. Mungesa e mundësive për zhvillim
3. Mosmirënjohja për punën e bërë
4. Ngritjet në punë nuk bëhen në mënyrë transparente
5. Udhëheqja e dobët
6. Ngritja ne profesion

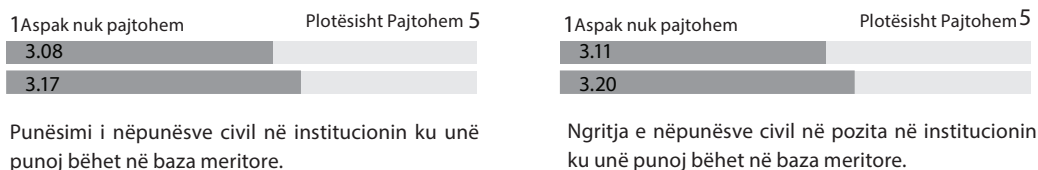
Ne gjithashtu iu kërkuam punonjësve të institucioneve publike të na tregojnë se sa pajtohen me deklaratat e shfaqura në figurën 37 më poshtë mbi punësimin dhe ngritjen në punë të nëpunësve civil. Mesatarja e dalë në deklaratën se punësimi i nëpunësve civil bëhet në baza meritore është dukshëm më e vogël tek niveli lokal (3.06) se tek niveli qendror (3.25). Për deklaratën mbi ngritjen në punë të nëpunësve civil në baza meritore, dallimet janë shumë të vogla në nivele të institucioneve.

Figura 37 - Përshtypjet mbi punësimin dhe ngritjen në punë të nëpunësve civil



Rezultatet në bazë gjinore të paraqitura në figurën 38 më poshtë gjithashtu tregojnë për një shkallë pajtimi më të vogël te femrat se te meshkujt për korrektësinë e punësimit apo ngritjes në punë në institucionet publike. Këto përshtypje mund të vijnë nga përvojat personale që ata kanë kaluar, por informata që kemi nuk janë të mjaftueshme për të ardhur në këtë përfundim.

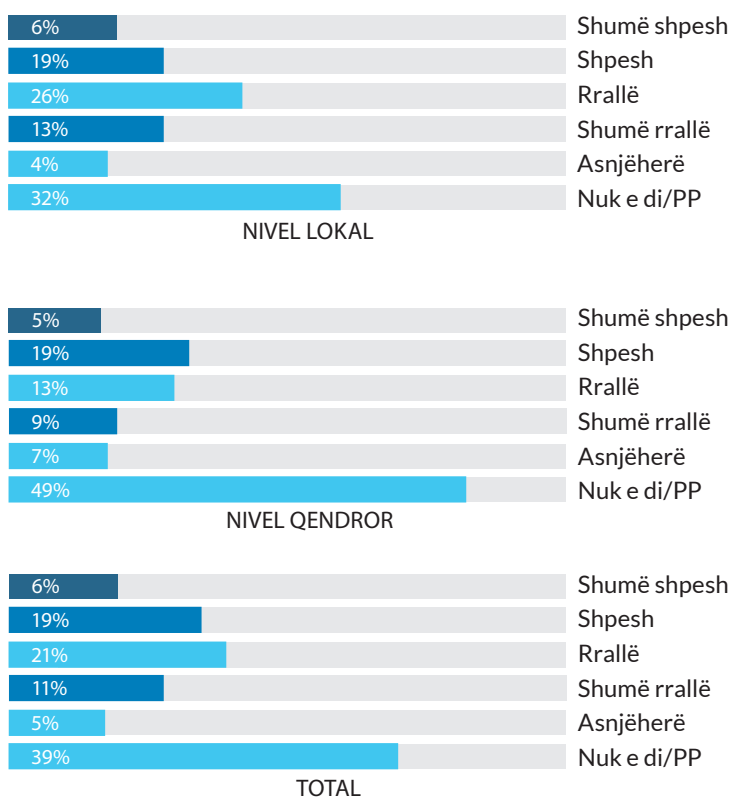
Figura 38 - Përshtypjet mbi punësimin dhe ngritjen në punë të nëpunësve civil sipas gjinisë



KORRUPSIONI NË SHËRBIMIN CIVIL

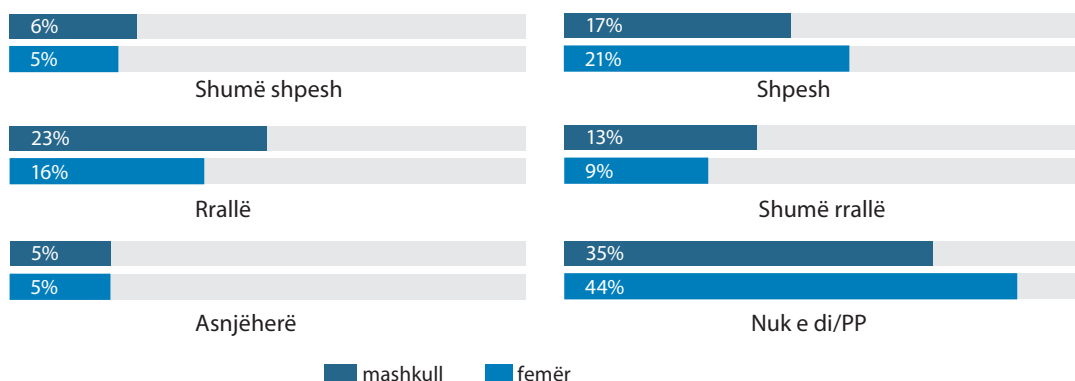
Në fund jemi ndalur pak më gjatë te ana tjetër e monedhës së integritetit, korrupsioni. Të anketuarit u pyetën saktësisht për mendimin e tyre se sa shpesh nëpunësit civil përfshihen në afëra të korrupsionit. Siç pritet edhe nga ndjeshmëria e pyetjes, një pjesë dërrmuese e të anketuarve kanë refuzuar të përgjigjen, sidomos prej atyre që punojnë në nivelin qendror (49%). Një pjesë tjetër dukshëm e madhe, çereku i të anketuarve, janë përgjigjur me 'shumë shpesh' ose 'shpesh' në këtë pyetje. Vlen të theksohet se të përgjigjet e të intervistuarve në nivelin qendror, përqindja e atyre që kanë thënë se nëpunësit civil përfshihen 'rrallë' apo 'shumë rrallë' (21%) është më e vogël se në nivelin lokal (39%).

Figura 39 - Sa shpesh nëpunësit civil përfshihen në afëra korruptive në mbarë shërbimin civil të Kosovë



Të anketuarat femra kanë refuzuar të japin një vlerësim më shpesh se meshkujt siç shohim në figurën 40 më poshtë.

Figura 40 - Sa shpesh nëpunësit civil përfshihen në afera korruptive në mbarë shërbimin civil të Kosovë - sipas gjinisë



Për më tepër, në figurën 41 më poshtë shohim se 12% e të anketuarve mendojnë se niveli i korrupsionit në shërbimin civil në Kosovë është rritur. Të rinjtë kanë tendencë më shumë të thonë se niveli i korrupsionit është zvogëluar dhe kjo tendence bie me moshë siç tregon figura 42 më poshtë.

Figura 41 - Niveli i korrupsionit në shërbimin civil të Kosovës në krahasim me tre vite më parë

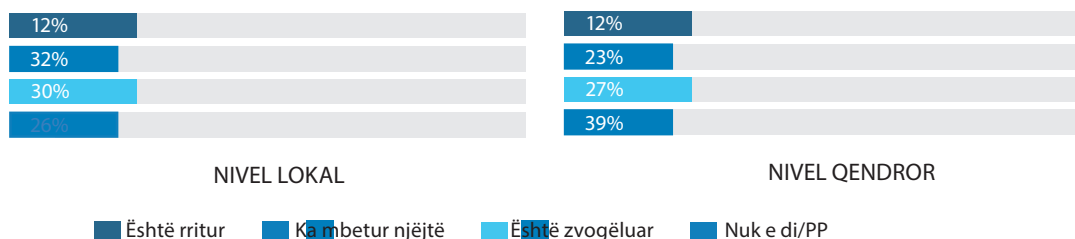
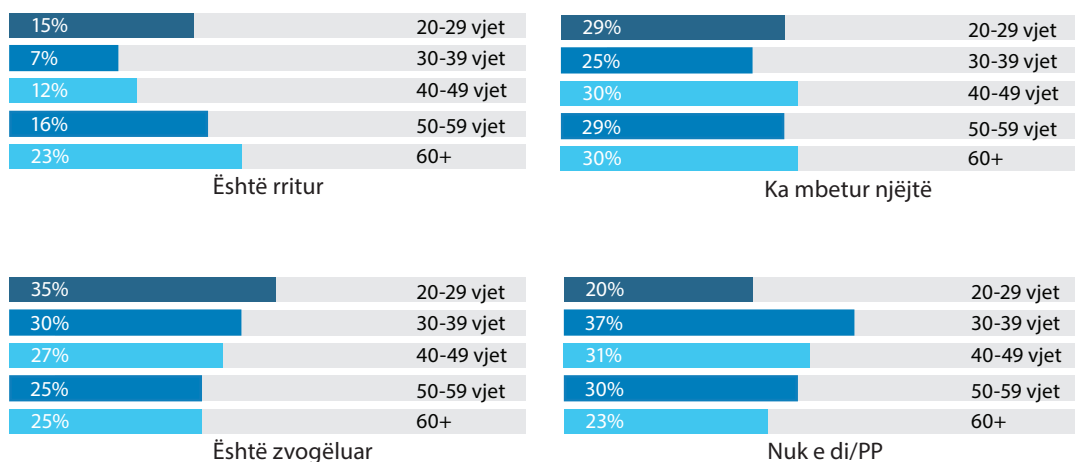
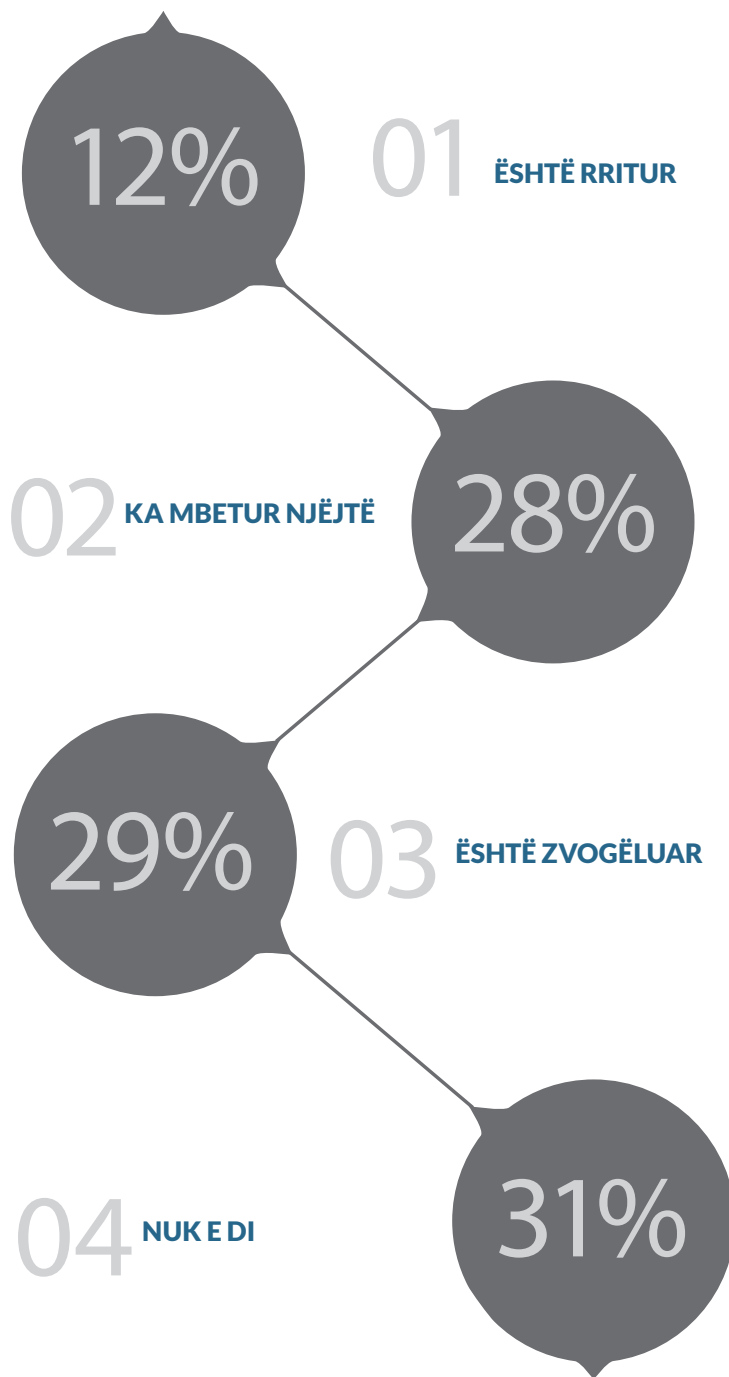


Figura 42 - Niveli i korrupsionit në shërbimin civil të Kosovës në krahasim me tre vite më parë - sipas moshës



NIVELI I KORRUPSIONIT NË SHËRBIMIN CIVIL TË KOSOVËS NË KRAHASIM ME TRE VITE MË PARË NGA TË GJITHË TË ANKETUARIT



PËRFUNDIME

Integriteti konsiderohet si pjesë thelbësore e një administrate publike efektive dhe cilësore. Mirëpo, edhe pse është folur gjatë për të, deri më tani ka pasur mungesë të vlerësimit kuantitativ të integritetit në institucionet publike. Prandaj, është zhvilluar ky studim duke anketuar 1000 zyrtarë të institucioneve të nivelit qendror dhe lokal.

Ky skenim ka nxjerrë në pah se të punësuarit e institucioneve publike ndihen relativisht të mirinformuar mbi kornizën ligjore për integritet dhe perceptimi i njohurisë së tyre rritet me rritjen e shkallëve të edukimit. Megjithatë, një pjesë e madhe (rreth 20%) kanë deklaruar se asnjë masë nuk është zbatuar për të njoftuar punonjësit për Kodin e Mirësjelljes. Nga pyetjet për përvojat e tyre me integritetin në punë, ata në përgjithësi kanë pasur dyshimet e tyre mbi deklaratën se nëpunësit civil nuk e keqpërdorin e pozitën zyrtare për interesat e tyre. Kjo nuk është e çuditshme kur konsiderojmë se rreth 33% e të punësuarve në institucione publike kanë qenë dëshmitarë në 12 muajt e fundit në raste të shkeljes së kodit të mirësjelljes në institucionin ku ata punojnë. Mirëpo, shumica e këtyre shkeljeve kishin të bënin me mos respektimin e orarit.

Raportimi i thyerjeve të rregullave nuk është i zakonshëm tek të punësuarit e institucioneve publike dhe kjo gjë shkaktohet kryesisht nga mungesa e besimit për nivelin e seriozitetit me të cilën institucionet i trajtojnë këto shkelje. Gjithashtu, një tjetër shkas mund të jetë fakti se më pak se gjysma e të anketuarve mendojnë se do të mbroheshin nga menaxherët në rast të raportimit. Për sa i përket udhëheqjes së institucioneve, të gjeturat tregojnë se hapësira për të shprehur mendimin kur bëhen ndryshime në institucion nuk është e mjaftueshme. Gjithashtu, ka indikacione sa udhëheqësit nuk ofrojnë gjithmonë mundësi të barabarta të ngritjes profesionale për të gjithë të punësuarit dhe se punësimi e ngritja në punë jo çdo herë bëhet në baza meritore. Një pjesë domethënëse, 28% e të anketuarve, e kanë menduar mundësinë e ndërrimit të punës në dy vitet e ardhshme sepse nuk janë të kënaqur me të ardhurat që marrin. Për fund, kur pyetjet kaluan nga termi integritet në atë më të njohur korrupsion, një pjesë dërrmuese e tyre refuzuan të përgjigjen në ato pyetje duke i konsideruar si më të ndjeshme. Një pjesë e konsiderueshme e atyre që u përgjigjën konstatuan se niveli i korrupsionit në krahasim me tri vite më parë është në rritje.

Ky studim, ndonëse nuk paraqet një gjendje shumë të rëndë të administratës publike, tregon gjithsesi mangësi e cilësi specifike të saj që do t'i shërbejnë qytetarit, shoqërisë civile por mbi të gjitha vetë administratës publike si pikënisje për përmirësimin dhe shndërrimin e administratës publike një institucion më efektiv e cilësor në Kosovë

REFERENCA

Armstrong, Elia. "Integrity, transparency and accountability in public administration: Recent trends, regional and international developments and emerging issues." United Nations, Department of Economic and Social Affairs (2005): 1-10.

Cox, Raymond W. Ethics and integrity in public administration: Concepts and cases. Routledge, 2015.

General Assembly (GA) resolutions on Public Administration and Development: A/RES/49/136 of 1994, A/RES/50/225 of 1996, A/RES/53/201 of 1999, A/RES/56/213 of 2002, A/RES/57/277 of 2002 and A/RES/58/231 of 2004. UN

KDI and Transparency International Kosova "Assessment of Institutional Integrity". (2011).

Kolthoff, Emile W. "Ethics and new public management: Empirical research into the effects of businesslike government on ethics and integrity." (2007).

Lanyi, Anthony, and Omar Azfar. "Tools for assessing corruption & integrity in institutions." Maryland: IRIS Center (2005).

Ligji Nr. 03/L-149. Ligj për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës.
OED Online. Oxford University Press, March 2016

Rregullore (Qrk) - Nr. 04/2015 Për Kodin e Mirësjelljes në Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës

FALËNDERIME

Publikimi i këtij hulumtimi u mundësua nga **Ambasada Mbretërisë së Holandës në Kosovë**.

Lëvizja FOL falënderon të gjithë personat që punuan në sigurimin e informacioneve dhe përpilimin e këtij raporti. Ky anketimi u realizua nga UBO Consulting. Ndërsa, të gjitha Raportet e Lëvizjes FOL janë të publikuara në këtë ueb faqe: www.levizjafol.org.

RRETH LËVIZJES FOL

Organizata është themeluar të mbështes qytetarinë aktive, të rris transparencën dhe llogaridhënien e institucioneve publike për të kontribuar në qeverisje të mirë dhe parandalim të korrupsionit. Për t'i përmbushur qëllimin e saj, organizata do të ndërmarrë aktivitetet si: debate dhe trajnime, konferenca, seminare dhe tryeza, publikime dhe hulumtime, avokim si dhe mbështetje teknike dhe institucionale, monitorimin e institucioneve publike si dhe mobilizim dhe rrjetëzim. Shpenzimi i fondeve publike, konflikti i interesit, neglizhenca dhe përgjegjësia institucionale si dhe qasja në informacione zyrtare, përbëjnë çështjet kryesore të punës së FOL.



www.levizjafol.org | info@levizjafol.org
Rr. Andrea Gropa No.35 10000 Prishtinë – Kosovë