



**LUFTIMI I  
KORRUPSIONIT NË  
ADMINISTRATËN  
PUBLIKE TË KOSOVËS**

**FOL**

# **LUFTIMI I KORRUPSIONIT NË ADMINISTRATËN PUBLIKE TË KOSOVËS**

**Masat disiplinore kundër nëpunësve civil për  
korrupsion dhe shkelje etike**

**Dhjetor, 2022**

Titulli: Zbërthimi i luftës kundër korrupsionit në Administratën Publike të Kosovës  
Autor: Lëvizja FOL  
Viti i botimit: Dhjetor 2022  
Publikuar nga: Lëvizja FOL  
Andrea Gropa nr.35

Prishtinë 10000, Republika e Kosovës  
info@levizjafol.org  
+383 (0)44 131 542

Ky raport është realizuar me mbështetjen financiare Rockefeller Brothers Fund. Përmbajtja e tij është përgjegjësi e vetme e organizatës Lëvizja FOL dhe nuk pasqyron domosdoshmërisht pikëpamjet e Rockefeller Brothers Fund.



Të drejtat e autorit © 2022. Lëvizja FOL. Të gjitha të drejtat e rezervuara. Asnjë pjesë e këtij raporti nuk mund të riprodhohet, të ruhet në ndonjë sistem të ruajtjes së të dhënave apo të transmetohet, në asnjë formë apo mënyrë elektronike, mekanike, fotokopjuese, incizuese apo tjetër, pa pëlqimin paraprak me shkrim nga ana e botuesit.

# 1. HYRJE

Vëmendja në luftën kundër korrupsionit në Kosovë zakonisht përqendrohet në sektorët publik që konsiderohen më të cenueshëm ndaj abuzimit dhe shfrytëzimit, siç është prokurimi publik, ndërsa më pak vëmendje i kushtohet sfidave dhe përpjekjeve për parandalimin e korrupsionit në shërbimin civil të Kosovës. Administrata publike është e rëndësishme si një palë kyçe e interesit në luftën kundër korrupsionit, por edhe si një vend potencial abuzimi dhe praktikash korruptive. Në sektorin publik të Kosovës janë të punësuar rreth 82 mijë njerëz, prej të cilëve rreth 14 mijë konsiderohen shërbyes civil që punojnë për administratën shtetërore (Zyrën e Kryeministrit, në ministritë, dhe agjencitë rregullatore) dhe komunitat. Forcimi i integritetit institucional dhe llogaridhënies janë objektivat kryesore të qeverisë në lidhje me agjendën e reformës së administratës publike, siç përcaktohet në programin e qeverisë[1]. Në kuadrin e Strategjisë për Modernizimin e Administratës Publike SMAP (2015-2020), ndër masat kryesore për forcimin e integritetit në administratën publike ishte përmirësimi i procesit të monitorimit të zbatimit të masave disiplinore të marra ndaj nëpunësve civil për shkelje të etikës dhe legjislacionit anti korrupsion.

Në vitin 2018, qeveria publikoi një raport të posaçëm për masat disiplinore të marra ndaj nëpunësve civil për shkelje të etikës dhe legjislacionit anti korrupsion si pjesë e zbatimit të PAMS 2015-2020 si dhe Kontratës së Reformës Sektoriale për Reformën e Administratës Publike ndërmjet qeverisë dhe Komisioni Evropian, i cili si tregues specifik përfshiu publikimin e raportit. Raporti është publikuar për vitet paraprake nga qeveria si dokument më vete, krahas vitit 2021. Raporti është një mjet i rëndësishëm i koordinimit dhe monitorimit të zbatimit të politikave të etikës dhe anti korrupsionit në administratën publike. Raporti mbulon zbatimin e masave disiplinore nga institucionet e nivelit komunal dhe qendror të dispozitave ligjore që rregullojnë etikën, por edhe kornizën ligjore në lidhje me korrupsionin dhe shpërdorimin e detyrës në administratën publike.

Lëvizja FOL, si një organizatë e përkushtuar për luftën kundër korrupsionit dhe forcimin e kontrollit publik mbi punën e qeverisë, ka analizuar raportet e qeverisë dhe të dhënat për masat disiplinore të marra ndaj nëpunësve civil për shkelje të etikës dhe të ligjit antikorrupsion nga viti 2017 deri në vitin 2021. Analiza tregon se qeveria ka bërë përmirësime të ndjeshme në trajtimin e shkeljeve disiplinore në administratën publike, por mungon koordinimi dhe bashkëpunimi ndër-institucional, veçanërisht me gjyqësorin për të ndjekur të gjithë procesin e procedimeve disiplinore dhe gjyqësore.

Me rëndësi të veçantë për interesin publik do të ishte zbatimi i dispozitave ligjore të parashikuara në Kodin Penal të Kosovës dhe në Kodin e Procedurës Penale që kërkojnë suspendimin e zyrtarëve publikë që janë nën hetim për dyshimin se kanë kryer veprë penale, përfshirë korrupsionin si dhe largimin e tyre nga detyra nëse dënohen. Një nga masat e Kodit Penal është ndalimi i ushtrimit të funksioneve publike për një periudhë të caktuar kohore të zyrtarëve të dënuar për korrupsion. Megjithatë, raportet dhe të dhënat ekzistuese nga qeveria nuk japin qartësi në lidhje me zbatimin e këtyre dispozitave ligjore.

---

[1] Shih Programin e Qeverisë së Kosovës 2021-2025, në: <https://kryeministri.rks-gov.net/wp-content/uploads/2022/04/Programi-i-Qeverise-se-Kosoves-2021-2025.pdf>

## 2.HISTORIKU

Në vitin 2017, qeveria e Kosovës dhe Komisioni Evropian nënshkruan Kontratën e Reformës Sektoriale për Reformën e Administratës Publike (KRS për RAP) në vlerë prej 25 milionë euro, e cila ka hyrë në fuqi në vitin 2018. KRS për RAP përshkruan objektivat kryesore të reformës për administratën publike që qeveria e Kosovës kërkon të arrijë dhe në këmbim BE-ja shpërblen arritjen e objektivave të reformës përmes disbursimit financiar vjetor në shumën maksimale prej 5.5 milionë euro. Për të forcuar stimujt për zbatimin e reformave, çdo objektivi të reformës i caktohet një shumë specifike financiare. Një nga objektivat e reformave të tilla në vitin 2018 përfshinte publikimin e një raporti mbi masat disiplinore të marra ndaj nëpunësve civil për shkelje të legjislacionit të etikës dhe antikorrupsionit. KRS për RAP përcakton qëllimin e një raporti të tillë “të mbështesë qeverinë në monitorimin e shkeljeve të etikës dhe ligjit antikorrupsion [...] si dhe të rrisë transparencën ndaj qytetarëve se si qeveria trajton shkelje të tilla nga nëpunësit civil”.

Objektivi i reformës nga KRS për RAP për publikimin e raportit vjetor për masat disiplinore për shkelje të legjislacionit të etikës dhe antikorrupsionit është pjesë e Strategjisë për Modernizimin e Administratës Publike 2015-2020 (SMAP). Një nga objektivat kryesore të SMAP 2015-2020 ishte forcimi i etikës në administratën publike.<sup>3</sup> Bazuar në analizën e SMAP 2015-2020 përderisa korniza ligjore e Kosovës në fushën e etikës dhe transparencës është përmirësuar dukshëm, ka pasur sfida sa i përket zbatimit të politikave dhe dispozitave ligjore. Me rëndësi të veçantë, SMAP 2015-2020 vëren se mekanizmat që janë përgjegjës (d.m.th., komisionet disiplinore) për të zbatuar etikën në administratën publike nuk janë funksionale dhe të pavarura në procesin e vendimmarrjes. SMAP 2015-2020 gjithashtu vë në dukje mungesën e informacionit për procedimet e nisura ndaj nëpunësve civil për shkelje të etikës dhe i bën thirrje qeverisë të publikojë një raport vjetor që do të jepte të dhëna për masat disiplinore të marra ndaj nëpunësve civil për shkelje të etikës duke përfshirë informacionin mbi procedurat gjyqësore në lidhje me rastet e korrupsionit kundër nëpunësve civil. SMAP 2015-2020 bën thirrje gjithashtu për zhvillimin e kapaciteteve në shërbimin civil për etikën dhe antikorrupsionin, duke vënë në dukje se 87 për qind e nëpunësve civil, të cilët kanë marrë pjesë në një pyetësor, kanë dhënë përgjigje të gabuara për planifikimin për e ligjit antikorrupsion dhe integritetin në shërbimin civil.

Kontrata e Reformës Sektoriale për Reformën e Administratës Publike (KRS për RAP), përshkruan se çfarë duhet të përmbajë raporti vjetor: “së paku, raporti vjetor duhet të përmbajë informacione për masat disiplinore sipas llojit të keqpërdorimit në administratën publike, numrit të nëpunësve civil dhe qëndrimet e tyre ndaj të cilëve janë marrë masat disiplinore, përkatësia e tyre institucionale, statusi i zbatimit të të gjitha masave, si dhe vendimet e Këshillit të Pavarur për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil lidhur me rastet përkatëse.

Raporti do të mbulojë kontekstin hyrës duke përfshirë strukturat organizative përgjegjëse për monitorimin e etikës dhe integritetit në administratën publike në Kosovë, zhvillimet e fundit relevante që kanë të bëjnë me sigurimin e menaxhimit adekuat publik në shërbimin civil, statistikat për të gjithë zyrtarët publikë që janë suspenduar dhe shkarkuar për shkak të veprat e lidhura me korrupsionin dhe keq bërjet e tjera. Përshkrimi i masave të ndërmarra do të kategorizohet sipas keqpërdorimit.” Raporti i publikuar nga qeveria e Kosovës në vitin 2018 për masat disiplinore të marra gjatë vitit 2017, në masë të madhe i përmbush këto kritere.

KRS për RAP gjithashtu i bën thirrje qeverisë që të mbledhë të dhënat për masat disiplinore përmes Sistemit Informativ për Menaxhimin e Burimeve Njerëzore (SIMBP), dhe kjo është bërë gjatë vitit 2021 por të dhënat e mbledhura nuk ishin në përputhje me kriteret e përmbajtjes së raportit për KRS për RAP. Përveç kësaj, qeveria ende nuk është në gjendje të sigurojë të dhëna për procedimet gjyqësore në lidhje me rastet e korrupsionit apo shkelje të tjera të rënda nga nëpunësit civil dhe të monitorojë efektivisht zbatimin e tyre në administratën publike. Rregullorja Nr. 04/2016 për Bashkëpunimin Ndërinstitucional të Këshillit Prokurorial të Kosovës ofron bazën e nevojshme për bashkëpunim në shkëmbimin e informacionit të nevojshëm për monitorimin e procedurave gjyqësore për rastet e korrupsionit apo shkeljeve tjera të rënda ndaj nëpunësve civil[2]. Seksioni vijues ofron një diskutim më të detajuar të kornizës ligjore dhe institucionale që rregullon masat disiplinore në shërbimin civil të Kosovës.

---

2]Shih Rregulloren e Këshillit Prokurorial të Kosovës Nr. 04/2016 për Bashkëpunimin Ndërinstitucional, në [https://prokuroriar-ks.org/assets/cms/uploads/files/Dokumente%20Publikime/PSH/Legjisllacioni/ANRRregulloret/Nr.582.2016-RREGULLORE\\_NR.04.2016-Per\\_bashkepunim\\_Institucional.pdf](https://prokuroriar-ks.org/assets/cms/uploads/files/Dokumente%20Publikime/PSH/Legjisllacioni/ANRRregulloret/Nr.582.2016-RREGULLORE_NR.04.2016-Per_bashkepunim_Institucional.pdf)

### 3.KORNIZA LIGJORE DHE INSTITUCIONALE QË RREGULLON MASAT DISIPLINORE NË SHËRBIMIN CIVIL TË KOSOVËS

Kosova ka krijuar një kornizë të fuqishme ligjore dhe institucionale për të forcuar etikën në administratën publike dhe shërbimin civil. Ligji Nr. 06/L-114 për Zyrtarët Publikë ofron bazën ligjore parësore për masat disiplinore ndaj nëpunësve civil për shkelje të etikës dhe legjislacionit kundër korrupsionit, pasuar me dy akte nënligjore, përkatësisht Rregulloren GRK - Nr.11/202 për disiplinën dhe ankesat e zyrtarëve publikë[3], dhe Rregulloren (GRK) nr. 01/2022 për pranimin, vlerësimin dhe disiplinimin e punonjësve të lartë të menaxhmentit[4], përveç Rregullores (GRK) - Nr.04/2015 për Kodin e Nëpunësve Civil të Republikës së Kosovës[5].

Këto akte ligjore së bashku përbëjnë kuadrin ligjor kryesor në lidhje me etikën në administratën publike. Kreu IV i Ligjit për Zyrtarët Publik rregullon disiplinën në shërbimin civil, duke përfshirë përcaktimin e shkeljeve disiplinore si dhe masat disiplinore për shkeljet. Ligji përcakton pesë raste të përgjegjësisë disiplinore që rrjedhin nga kryerja e pahijshme e detyrave të punës, që përfshijnë ndër të tjera veprimin ose mosveprimin e kundërligjshëm, shkaktimin e dëmit etj.

Ligji për zyrtarët publik i ndan shkeljet disiplinore në dy kategori: shkelje të rënda dhe të lehta. Shkeljet e rënda konsiderohen: mospërmbyshja e detyrave të punës; mosrespektimi i afateve të përcaktuara për kryerjen e detyrave, të cilat kanë sjellë pasoja të rënda; moszbatimi i dispozitave ligjore në kryerjen e detyrave funksionale; përfitim direkt ose indirekt i dhuratave, favoreve, premtimeve ose trajtimit preferencial, të dhëna për shkak të pozitës; braktisja e punës me mungesë të pajustificuar dhe të vazhdueshme për pesë (5) ose më shumë ditë pune; shkelje e përsëritur e rregullave të kodit të etikës në shërbimin civil; dëmtimi i pronës/pasurisë shtetërore, përdorimi i saj jashtë fushëveprimit zyrtar ose keqpërdorimi i pasurisë/pasurisë shtetërore; angazhimi i përsëritur, gjatë ose jashtë orarit zyrtar të punës, i veprimeve që dëmtojnë nëpunësit civil, institucionin ose shërbimin civil në përgjithësi; shkelje e rregullit për mbrojtjen e informacionit të klasifikuar ose besimit për të dhënat e klasifikuara si të tilla; shkeljen e detyrimeve të përcaktuara në këtë ligj dhe legjislacionin në fuqi, si dhe të narkotikëve dhe substancave të tjera të ndaluara ose alkoolit në vendin e punës dhe ardhja në punë në gjendje të dehur.

Shkelje të lehta konsiderohen: mungesa e pajustificuar në punë deri në dy (2) ditë pune; shkelje e rregullave të etikës; sjellje të pahijshme gjatë orarit të punës me eprorët, bashkëmoshatarët, vartësit dhe publikun; dhe ndërmarrjen e veprimeve që dëmtojnë nëpunësit civil, institucionin apo shërbimin civil në përgjithësi, gjatë dhe jashtë orarit zyrtar të punës.

Ligji për zyrtarët publik përcakton edhe llojin e masave disiplinore që mund të ndërmerren ndaj nëpunësve civil për shkelje të rënda ose të lehta disiplinore, ku përfshihen: vërejtja; ulje prej njëzet (20%) për qind deri në dyzet (40%) për qind të pagës për një periudhë deri në gjashtë (6) muaj; ndalimi i avancimit, duke përfshirë rritjen e pagave, për një periudhë prej dy (2) deri në pesë (5) vjet, dhe masa më e ashpër është largimi nga shërbimi civil. Procedimi disiplinor ose dhënia e masave disiplinore varet nga lloji i shkeljeve. Për disa shkelje, siç është vërejtja, merret nga mbikëqyrësi i menjëhershëm i nëpunësit civil, ndërsa tre masat e tjera disiplinore janë përgjegjësi e komisionit disiplinor.

[3] Shih Rregulloren e QRK - Nr.11/2022, në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=30883>

[4] Shih Rregulloren e QRK - Nr.11/2022, në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=55460>

[5] Shih Rregulloren e QRK - Nr.04/2015, në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=10764>

Procedurat disiplinore për masa më të rënda disiplinore ndaj nëpunësit civil, si ulja e pagës ose largimi nga shërbimi civil, inicohen nga mbikëqyrësi i menjëhershëm në bazë të “fakteve konkrete dhe të vërtetuara” (neni 48, 2 i Ligjit për zyrtarët publik. ), por edhe një komision disiplinor mund të filloj procedimin mbi bazën e rekomandimit të organit apo njësisë tjetër publike me autoritet të kontrollit administrativ, ose ndonjë anëtar i të komisionit.

Komisionet disiplinore themelohen në çdo institucion që mbulohet nga Ligji për zyrtarët publik, me mandat tre vjeçar dhe tre anëtarë të cilët duhet të jenë nëpunës civil. Seancat e komisionit janë të mbyllura për publikun. Për kategoritë e larta drejtuese të punonjësve në institucione, ka një Komitet Kombëtar për Vlerësim dhe Disiplinë, i ngarkuar për masat disiplinore. Në bazë të rregullores së qeverisë nr.11/202 për disiplinën dhe ankesat e zyrtarëve publik, nëpunësit civil por edhe qytetarët mund të denoncojnë shkelje disiplinore, dhe institucioni është i detyruar të regjistrojë zyrtarisht ankesën dhe t'ia dorëzojë komisionit disiplinor. Megjithatë, rregullorja nuk lejon raportime anonime apo njoftime për shkelje disiplinore nga nëpunësit civil.

Qeveria ka forcuar kuadrin ligjor për të luftuar korrupsionin në administratën publike. Në korrik të vitit 2022, Kuvendi i Kosovës miratoi Kodin e ri të Procedurës Penale, i cili përfshin një ndryshim të rëndësishëm ligjor për luftën kundër korrupsionit në administratën publike. Kodi përfshin dispozita ligjore që kërkojnë suspendimin e zyrtarëve publikë të cilët janë nën hetim për dyshimin e kryerjes së veprës penale, përfshirë korrupsionin[6]. Përveç kësaj, Kodi Penal përfshin, si një nga masat ligjore ndaj zyrtarëve publik të dënuar për korrupsion, ndalimin e ushtrimit të funksioneve publike për një periudhë të caktuar kohore. Megjithatë, shtrirja e zbatimit të këtyre masave është më pak e qartë nga raportet ekzistuese.

Pas përshkrimit të kuadrit ligjor dhe institucional, pjesa tjetër fokusohet në zbatimin duke analizuar të dhënat e qeverisë për masat disiplinore të marra ndaj nëpunësve civil për shkelje të etikës dhe legjislacionit antikorrupsion.

---

[6] Shih nenin 539 të Kodit Nr. 08/L-032 të Kodit të Procedurës Penale, në <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=61759>

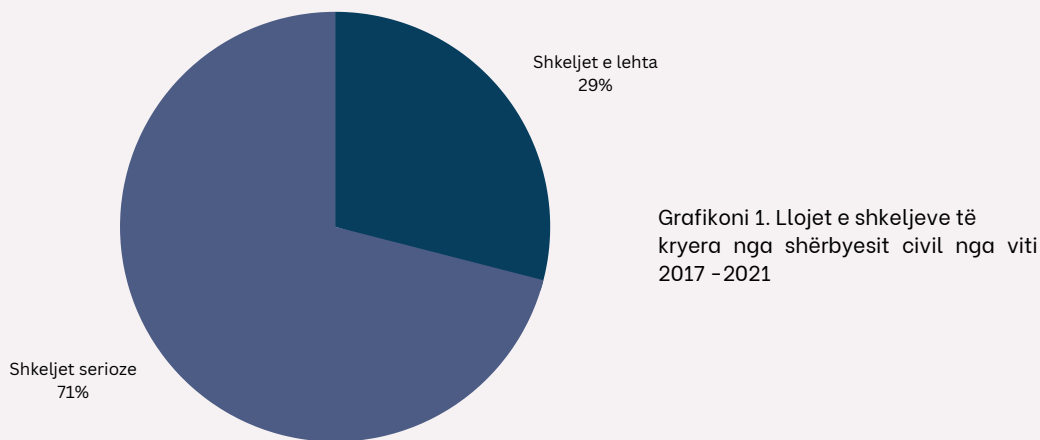


## 4. ZBËRTHIMI I MASAVE DISIPLINORE TË MARRA NDAJ NËPUNËSVE CIVIL PËR SHKELJE TË ETIKËS DHE LIGJIT ANTIKORRUPSION NGA VITI 2017 DERI NË VITIN 2021

Ky kapitull ofron një pasqyrë të të dhënave të publikuara nga qeveria e Kosovës në lidhje me masat disiplinore të marra ndaj nëpunësve civil për shkelje të etikës dhe legjislacionit kundër korrupsionit nga viti 2017 deri në vitin 2021. Të dhënat për masat disiplinore të marra ndaj nëpunësve civil janë publikuar vazhdimisht nga Qeveria si pjesë e raportit vjetor për gjendjen e nëpunësve civil, megjithatë në vitin 2018 qeveria publikoi për herë të parë një raport të veçantë, i cili përfshinte një regjistër të masave disiplinore të marra ndaj nëpunësve civil në përputhje me detyrimet nga Reforma e Sektorit. Kontrata për Reformën e Administratës Publike ndërmjet Qeverisë së Kosovës dhe Komisionit Evropian. Regjistri përmban të dhëna anonime për nëpunësit civil ndaj të cilëve është marrë masë disiplinore, duke përfshirë pozicionin, gjininë dhe shkeljen e kryer. Raporti i fundit i dedikuar për masat disiplinore u publikua në vitin 2020 dhe qeveria nuk publikoi një raport të veçantë për vitin 2021.

Bazuar në të dhënat e raportuara nga qeveria e Kosovës, për pesë vitet e fundit, përkatësisht nga viti 2017 deri në vitin 2021, vlerësohet se janë marrë 361 masa disiplinore ndaj nëpunësve civil, ose mesatarisht 72 masa disiplinore në vit. Nga të dhënat e disponueshme për llojin e shkeljeve të kryera, rezultoi se ndaj nëpunësve civil janë marrë 258 masa disiplinore për shkelje të rënda, ku përfshihen edhe rastet e korrupsionit, ndërsa 103 masa për shkelje të lehta. Me fjalë të tjera, 71 përqind e të gjitha shkeljeve të kryera nga viti 2017 deri në vitin 2021 përfshinin shkelje të rënda. Siç është shpjeguar tashmë, shkeljet e rënda nga nëpunësit civil, ndër të tjera, përfshijnë abuzimin me pronën publike si dhe përfitimin e drejtpërdrejtë ose të tërthortë nga dhuratat, favoret, premtimet apo trajtimet preferenciale për shkak të punës së tyre.

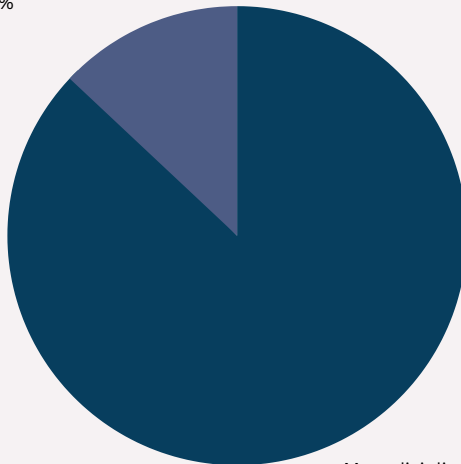
Të dhënat sugjerojnë se shkelje të tilla kryhen nga nëpunësit civil. Pasojat e shkeljeve të rënda, ndër të tjera, përfshijnë përfundimin e punësimit në shërbimin civil, si dhe kufizimet në ushtrimin e funksioneve publike. Në bazë të nenit 62 të Kodit Penal të Kosovës, nëse nëpunësi civil dënohet nga gjykata për vepër penale kundër detyrës zyrtare (Kapitulli XXXIII i Kodit), gjykata mund t'ia ndalojë personit zyrtar ushtrimin e funksionit të tij në administratën publike, ose funksionon në shërbimin publik për një (1) deri në dhjetë (10) vjet pas vuajtjes së dënimit me burgim"[7]. Megjithatë, qeveria nuk ka mundur të raportojë efektivisht për zbatimin e vendimeve të tilla gjyqësore nga administrata publike, megjithëse është një nga treguesit e Kontratës së Reformës Sektoriale për Reformën e Administratës Publike.



[7] Shih nenin 62 të Kodit Penal të Kosovës, në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=18413>

Të dhënat sugjerojnë se burrat në shërbimin civil të Kosovës janë kampionët e shkeljes së etikës dhe legjislacionit kundër korrupsionit. Bazuar në të dhënat e disponueshme, gjatë pesë viteve të fundit, shumica dërrmuese e masave disiplinore janë marrë ndaj meshkujve (171) krahasuar me vetëm 26 gra[8]. Në përqindje kjo tregon se 87 për qind e të gjitha shkeljeve në shërbimin civil të Kosovës janë kryer nga meshkujt. Të dhënat duket se mbështesin besimin se gratë janë më pak të korruptuara se burrat. Disa studime kanë treguar se “klientelizmi është një variabël shpjegues vendimtar në marrëdhënien midis gjinisë dhe tolerancës ndaj korrupsionit. Gratë kanë më shumë gjasa të përjashtohen nga rrjetet klienteliste që lehtësojnë korrupsionin, që do të thotë se ato kanë më pak gjasa të ekspozohen ndaj kulturës së korrupsionit ose të përfitojnë nga korrupsioni. Pranimi më i ulët i klientelizmit nga ana e grave kontribuon pjesërisht në prirjen e tyre më të fortë për të refuzuar korrupsionin”[9]. Studime të tjera kanë sugjeruar se “vendet me një sektor të madh publik që kanë një përqindje të lartë të grave që punojnë janë më pak të korruptuara se vendet me pak gra që punojnë”[10].

Masat disiplinore kunder grave  
13%



Masa disiplinore kunder burrave  
87%

Grafikoni 2: Masat disiplinore sipas gjinive

[8] Ju lutemi keni parasysh se disa raporte të qeverisë nuk përfshijnë të dhëna të ndara bazuar në gjini për shkeljet e etikës dhe antikorrupsionit, dhe për këtë arsye numri nuk i shtohet numrit të përgjithshëm prej 361 masash disiplinore të marra ndaj nëpunësve civil nga 2017-2021.

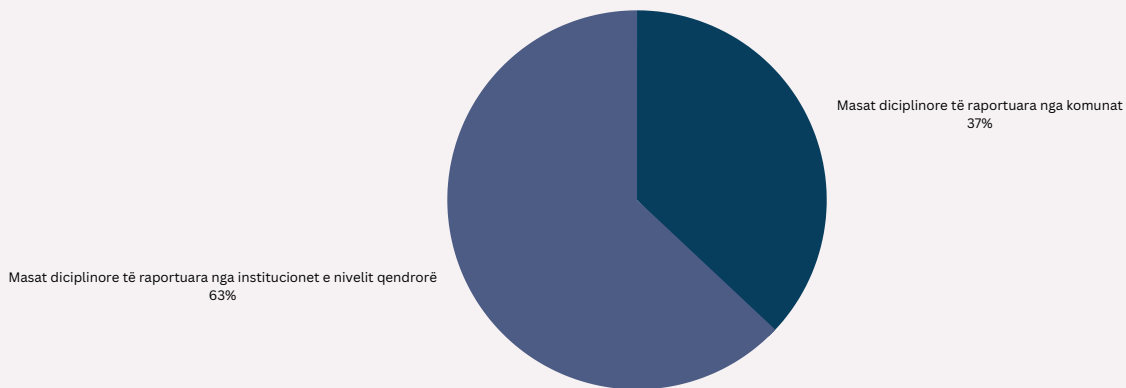
[9] Wenyan Tu (ajo/saj) & Xiajuan Guo (ajo/saj) (2021) Klientelizmi gjinor dhe korrupsioni: a janë gratë më pak të korruptuara se burrat në Kinë? International Feminist Journal of Politics, DOI: 10.1080/14616742.2021.1936117

[10] Natascha S. Neudorfer (2016) Gender and Graft: A Political Economy Argument about the Influence of Working Women on Political Corruption, Journal of Women, Politics & Policy, 37:2, 190-216, DOI: 10.1080/155443771X.

Megjithatë, të dhënat e përgjithshme për gjendjen e shërbimit civil të Kosovës, tregojnë gjithashtu se në krahasim me meshkujt, gratë janë pakicë në shërbimin civil të Kosovës dhe dukshëm më pak të përfaqësuara se meshkujt në pozitat e larta drejtuese.

Institucionet nga niveli qendror i qeverisjes, si ministritë dhe agjencitë ekzekutive, kanë një numër më të madh të rasteve të shkeljes së legjislacionit të etikës dhe ligjit antikorruption në krahasim me nivelin komunal. Në bazë të të dhënave të disponueshme nga viti 2017 deri në vitin 2020, janë marrë gjithsej 152 masa disiplinore nga institucionet e nivelit qendror për shkelje të etikës dhe legjislacionit kundër korrupsionit krahasuar me 91 raste në nivel komunal. Me fjalë të tjera, 63 për qind e masave të raportuara ndaj nëpunësve civil për shkelje të etikës dhe legjislacionit kundër korrupsionit vijnë nga institucionet e nivelit qendror. Të dhënat sugjerojnë se institucionet e nivelit qendror janë në rrezik më të lartë të korrupsionit në krahasim me autoritetet komunale.

Megjithatë, është e rëndësishme të theksohet se jo të gjitha institucionet i raportojnë rastet në Departamentin për Menaxhimin e Zyrtarëve Publik (DMPO), dhe për këtë arsye kjo pamje mund të jetë çorientuese. Për shembull, për vitin 2020, nga gjithsej 62 institucione publike nga niveli qendror që kërkohet t'i raportojnë të dhënat e tyre në DMPO, vetëm 24 institucione janë përgjigjur pozitivisht, ndërsa nga 38 komuna në Republikën e Kosovës, vetëm 19 komuna kanë raportuar të dhënat e tyre për masat disiplinore. masa ndaj DMZP. Rrjedhimisht, mungesa e bashkëpunimit ndërmjet institucioneve publike dhe ZPDSH-së, është një subjekt shqetësues, pasi kjo është një kërkesë ligjore. Bazuar në nenin 11 të Ligjit Nr. 06/L-114 për Zyrtarët Publikë, "çdo institucion që punëson zyrtarë publikë dhe çdo funksionar publik dhe zyrtar publik që ka kompetenca menaxheriale dhe vendimmarrëse, ose që ka informacion në këtë fushë, kërkohet të bashkëpunojë me DMZP"[11].



Grafikoni 3: Raportimet për masat disiplinore nga niveli qendrorë dhe lokal gjatë vitit

[11]Shih Ligjin Nr. 06/L-114 për Zyrtarët Publik në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=25839> f. 5

Ministria e Punëve të Brendshme, si ministri përgjegjëse për administratën publike, duhet ta trajtojë këtë çështje urgjentisht, pasi bashkëpunimi ndërmjet DMZP dhe institucioneve të tjera publike është thelbësor për zbatimin efektiv të Ligjit për Zyrtarët Publikë, si dhe reformimin e administratës publike.

Të dhënat tregojnë gjithashtu se viti 2021 ka numrin më të lartë të masave disiplinore të raportuara ndaj nëpunësve civil për shkelje të legjisllacionit të etikës dhe antikorrupsionit, me 118 masa në total, nga të cilat 55 raste të shkeljeve të lehta dhe 63 raste të shkeljeve të rënda.

Gjatë vitit 2021, 23 nëpunës civil janë shkarkuar nga shërbimi civil si pasojë e shkeljeve të rënda, si shpërdorimi i pronës shtetërore, si dhe për mospërbushje të detyrave të punës. Të dhënat sugjerojnë se viti 2021 ka qenë edhe viti me largimet më të larta të regjistruara/raportuara të nëpunësve civil si pasojë e shkeljes së etikës dhe legjisllacionit kundër korrupsionit. Megjithatë, nga raportet nuk është e qartë nëse ndonjë nga 23 nëpunësit civil ka apeluar ndaj masave disiplinore të marra ndaj tyre në Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës të Shërbimit Civil të Kosovës (KPMShCK) dhe potencialisht janë kthyer në vendet e tyre të punës. Raporti vjetor i qeverisë për gjendjen e shërbimit civil duhet të përfshijë gjithashtu një informacion të tillë.

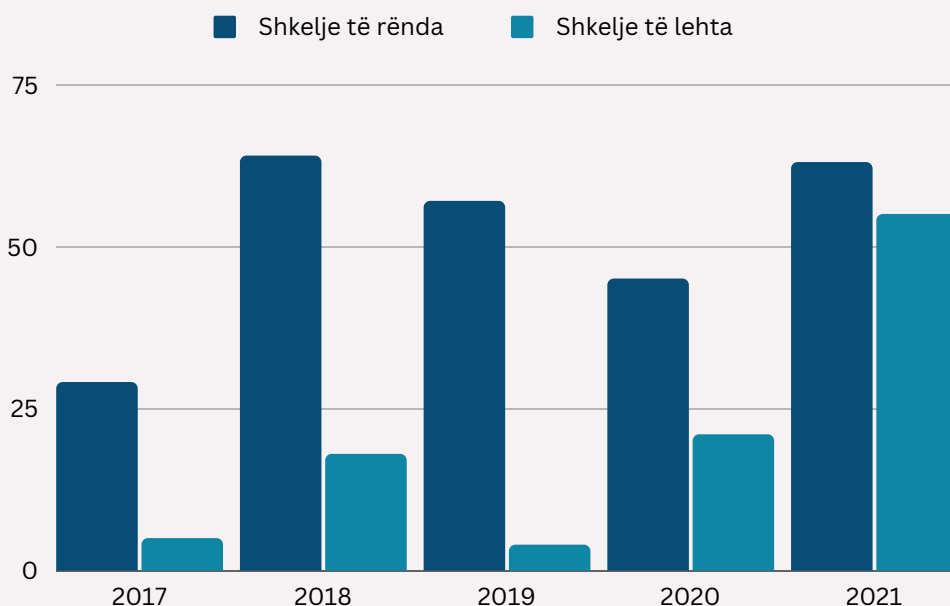
Viti 2020 ishte një vit përçarës në lidhje me kornizën legjisllative dhe të politikave të zbatueshme për administratën publike. Më 2 shkurt 2019, Kuvendi i Kosovës miratoi Ligjin Nr. 06/L-114 për Zyrtarët Publik, i cili ka hyrë në fuqi më 12 shtator 2019 dhe ka zëvendësuar Ligjin nr. 03/L-149 për Shërbimin Civil të Republikës së Kosova, megjithatë, Institucioni i Ombudspersonit të Kosovës apeloj ligjin në Gjykatën Kushtetuese të Kosovës, e cila nxori masën e përkohshme për pezullimin e Ligjit për Zyrtarët Publikë në nëntor të vitit 2019[12]. Kur Gjykata Kushtetuese e Kosovës nxori aktgjykimin përfundimtar në korrik të 2020, konkludoi se disa nga nenet e Ligjit për Zyrtarët Publikë nuk ishin plotësisht në përputhje me Kushtetutën dhe kërkoi nga qeveria që të rishikonte ligjin dhe të bënte ndryshimet e nevojshme[13]. Rrjedhimisht, nga janari deri në korrik të vitit 2020 ka qenë në fuqi Ligji Nr. 03/L-140 për Shërbimin Civil, ndërsa pas korrikut ka qenë në fuqi Ligji Nr. 06/L-114 për Zyrtarët Publikë. Ndërkohë që kjo situatë krijoi konfuzion në administratën publike, raporti i qeverisë për masat disiplinore ndaj nëpunësve civil për vitin 2020 ka dhënë sqarimin se Ligji për Shërbimin Civil ka dhënë bazën ligjore.

Në vitin 2020 janë marrë rreth 66 masa disiplinore ndaj nëpunësve civil për shkelje të etikës dhe ligjit kundër korrupsionit, nga të cilat 50 raste nga institucionet e nivelit qendror dhe 16 raste nga niveli komunal, ndërsa gjithsej 45 raste kanë pasur shkelje të rënda. Për sa i përket gjinisë, nga të gjitha 66 masat disiplinore, nëntë raste ishin nëpunëse civile dhe 57 ishin burra. Në nivel komunal janë raportuar 16 raste të masave disiplinore gjatë vitit 2020, prej të cilave nëntë raste kanë pasur shkelje të rënda. Gjatë vitit 2020, rreth shtatë nëpunës civil u pushuan nga shërbimi civil si pasojë e shkeljeve të tyre dhe të gjithë janë meshkuj. Gjatë vitit 2019 janë marrë rreth 61 masa disiplinore ndaj nëpunësve civil për shkelje të etikës dhe legjisllacionit antikorrupsion, me 57 raste me shkelje të rënda. Në vitin 2019, ashtu si në vitin 2021, masa disiplinore ndaj rreth 17 nëpunësve civil (dy gra dhe 15 burra) ishte largim nga shërbimi civil. Një masë e tillë disiplinore merret vetëm në rastet më të rënda të shkeljes së legjisllacionit dhe etikës.

[12] Shih vendimin e Gjykatës Kushtetuese të Kosovës për masat e përkohshme në: [https://gjk-ks.org/wp-content/uploads/2019/11/ko\\_203\\_19\\_vmp\\_shq.pdf](https://gjk-ks.org/wp-content/uploads/2019/11/ko_203_19_vmp_shq.pdf)

[13] Shih aktgjykimin e Gjykatës Kushtetuese të Kosovës për Ligjin për Zyrtarët Publikë, në dispozicion në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=29923>

Në vitin 2018, janë vlerësuar 82 raste të masave disiplinore të marra ndaj nëpunësve civil për shkeljen e etikës dhe antikorrupsionit në nivel qendror dhe komunal. Këtu përfshihen 64 raste të shkeljeve të rënda dhe 18 raste të shkeljeve të lehta, ndërsa vlerësohet se 19 nëpunës civil janë disa nga shërbimet civile nga niveli qendror dhe komunal si një shkelje e shkeljeve që kanë bërë. Përderisa nuk i dimë detajet për këta 19 nëpunës civil dhe nëse rastet e tyre janë miratuar apo anuluar nga Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës i Shërbimit Civil të Kosovës (KPMShCK) apo gjykatat, raporti i vitit 2018, jep disa informacione për KPMShCK -në. Gjatë vitit 2018, raporti tregon se ka pasur rreth 39 raste kur vendimi për masën e disiplinës është ankumuar në KPMShCK nga nëpunësit civil dhe në tetë raste ankesa është miratuar, në 13 raste është refuzuar ankesa, në 10 raste KPMShCK e dërgoi rastin për rishqyrtim në institucion. , në tetë raste vendimi merr rifillimin ose përfundimin e procedurave disiplinore. Të dhënat e KPMShCK -së ka një fuqi vetëm 33 për qind të vendimeve për masat disiplinore ndaj nëpunësve civil nga mekanizmat disiplinore në administratën publike.

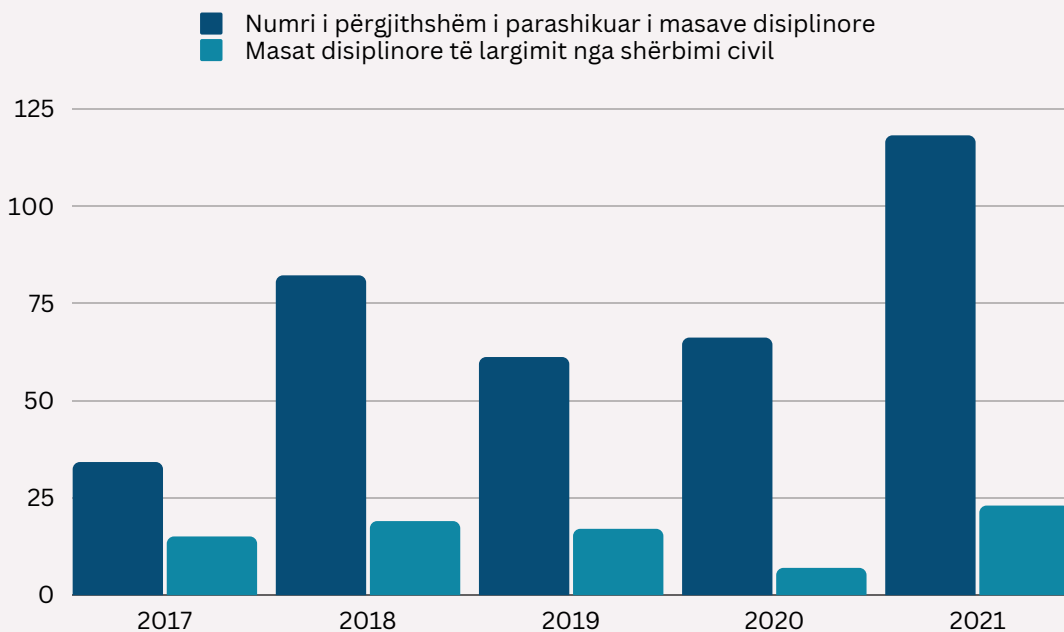


Grafikoni 4: Kategoria e shkeljeve në shërbimin civil të Republikës së Kosovës nga viti 2017-2021

Gjatë vitit 2017 janë marrë rreth 34 masa disiplinore ndaj nëpunësve civil nga niveli qendror dhe komunal për shkelje të etikës dhe ligjit antikorrupsionit. Këtu janë përfshirë 29 raste të shkeljeve të rënda dhe 5 shkelje të lehta, ndërsa në aspektin gjinor, 24 raste kanë të bëjnë me meshkuj dhe tetë raste gra. Gjatë vitit 2017, vlerësohet se gjithsej 15 nëpunës civil janë shkarkuar nga shërbimi civil si rezultat i shkeljeve të tyre, 11 nëpunës civil nga institucionet e nivelit qendror dhe katër nëpunës civil nga niveli komunal.

Raporti i qeverisë për vitin 2017 jep më shumë informacion edhe për trajtimin e gjykatave me rastet e shkeljeve të rënda nga nëpunësit civil. Raporti tregon se ka pasur katër raste të korrupsionit dhe për tri raste ka pasur aktvendim nga gjykata themelore dhe në një rast prokuroria speciale ka ngritur aktakuzë.

Nga të dhënat rezulton se nga viti 2017-2021, llogariten rreth 81 raste kur masa disiplinore ndaj nëpunësve civil për shkelje të etikës dhe legjislacionit antikorupsion ishte largim nga shërbimi civil ose ndërprerje e marrëdhënies së punës. Këto të dhëna tregojnë se lufta kundër korrupsionit në administratën publike të Kosovës është një segment i rëndësishëm në përpjekjet e përgjithshme për forcimin e integritetit institucional dhe luftimin e korrupsionit në Kosovë. Raporti ndërmjet numrit total të vlerësuar të masave disiplinore të marra ndaj nëpunësve civil për shkelje të legjislacionit të etikës dhe ligjit antikorupsion dhe shkarkimit nga shërbimi civil jepet në grafikun e mëposhtëm, por aspekti shqetësues është se raporti midis numrit të shkeljeve të rënda dhe dhënia e shkarkimit nga shërbimi civil si masë disiplinore është relativisht i ulët dhe arsyet për këtë duhet të hetohen më tej.



Grafikoni 5: Raporti ndërmjet masave dicipline të marra ndaj nëpunësve civil dhe largimit nga shërbimi civil

# KONKLUZIONET

Të dhënat tregojnë se infrastruktura institucionale dhe e politikave e krijuar për të hetuar dhe ndëshkuar abuzimin dhe korrupsionin në shërbimin civil ka funksionuar në një masë të caktuar. Të dhënat tregojnë se institucionet kanë ndërprerë marrëdhëniet e punës për një numër nëpunësish civil për shkak të shkeljeve të rënda, përfshirë shpërdorimin e detyrës dhe korrupsionin. Për shembull, në vitin 2017 dhe 2018 gjithsej 34 nëpunës civil janë shkarkuar nga shërbimi civil për shkelje të rënda. Megjithatë, ka sfida. Në shumicën e rasteve mekanizmat e lartë institucionalë në shërbimin civil, siç është Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës (KPM SHCK), prirën të anulojnë masat disiplinore të ndërmarra nga institucionet, siç janë komisionet disiplinore.

Perceptimi është se KPM SHCK -ja shpesh tenton të mbajë anën e nëpunësit civil ndaj të cilit është marrë masa disiplinore. Ka një shkallë relativisht të lartë të rrëzimit të vendimeve të KPM SHCK -së për masat disiplinore të marra nga institucionet publike. Këto praktika duket se minojnë përpjekjet e vërteta të disa institucioneve për të forcuar vlerësimin e performancës dhe disiplinën në mesin e nëpunësve civil.

Të dhënat tregojnë se meshkujt kanë kryer shkelje dukshëm më të larta disiplinore në shërbimin civil në krahasim me gratë. Raportet që jepnin të dhëna për gjininë për shkeljet disiplinore, tregojnë se 171 nëpunës civil ishin meshkuj, krahasuar me 26 gra. Ky është një tregues i rëndësishëm i të kuptuarit të integritetit institucional, por kërkime të mëtejshme do të ishin të nevojshme për të përcaktuar faktorët. Të dhënat e përgjithshme për përbërjen e shërbimit civil të Kosovës tregojnë se gratë nuk janë të përfaqësuara në mënyrë të barabartë në raport me meshkujt në shërbimin civil, e sidomos në pozitat e larta drejtuese gratë janë më pak të përfaqësuara.

Ky raport konstaton se qeveria duhet të përmirësojë transparencën dhe raportimin për zbatimin e dispozitave të Kodit të Procedurës Penale për rastet kur zyrtarët publik janë pezulluar për shkak të hetimeve për korrupsion. Në këtë kontekst dhe po ashtu shumë e rëndësishme për luftën kundër korrupsionit është monitorimi efektiv i zbatimit të nenit 62 të Kodit Penal të Republikës së Kosovës i cili u mundëson gjykatave që "të ndalojnë kryerësin që të ushtroj funksione në administratën publike ose në shërbimin publik për një (1) deri në pesë (5) vjet pas vuajtjes së dënimit me burgim, nëse personi i tillë ka keqpërdorur këto funksione dhe është dënuar me burgim"[13], si dhe zbatimin e aktvendimeve të Gjykatës bazuar në Kodin Penal për ndalimin e zyrtarëve për të ushtuar funksione publike.

---

[13]Shih Kodin Nr. 06/L-074 Kodi Penal i Republikës së Kosovës, në: <https://gzk.rks-gov.net/ActDetail.aspx?ActID=18413>

Ky raport publikohet në Javën kundër Korrupsion 2022 të organizuar nga Koalicioni Ad-Hoc i organizatave të Shoqërisë Civile në Kosovë.

**Java Kundër**  
**KORRUPSIONIT**  
5-9 dhjetor 2022

#BASHKËKUNDËRKORRUPSIONIT  
#UNITEDAGAINSTCORRUPTION