

UDC 343.85:]174(497.115)

Mervete Shala, MA⁴²⁸

**ETIKA NË ADMINISTRATË PARANDALIM I KORRUPSIONIT
NË KOSOVË**

**ETIKATA ВО АДМИНИСТРАЦИЈАТА ПРЕВЕНЦИЈА НА
КОРУПЦИЈАТА ВО КОСОВО**

**ETHICS IN ADMINISTRATION PREVENTION OF
CORRUPTION IN KOSOVO**

Abstract

This paper examines the role of ethics in the administration as a tool for prevention negative phenomena such as taking bribery of a civil servant, theft, negligence, irresponsibility, mismanagement, nepotism and other anti-values in public administration, aiming to promote ethical values to create an administration capable, efficient, professional, transparent and accountable in fulfilling its duties in service to their citizens of Kosovo.

Every officer in the central and local administration will have to work and work ethics apply to every institution which as works well as in his private life. A person with ethical values is also a responsible officer in the performance of his duties and obligations. Law No.03/L –149 on the civil service of the Republic of Kosovo Article 5 has defined Civil Servants shall perform their duties according to the principles of: legality, non discrimination, obligation to respond on the requests, effectiveness and efficiency, accountability, impartiality and professional, independence, transparency, avoiding conflict of interests, principle of equal opportunities for

⁴²⁸ Ligjëruese në Kolegjin Evropian Dukagjini në Pejë.

communities and gender. At institutions to have a successful administration should be given importance that training the body keeping the campaign on ethics in administration officers of central and local administration as measures for prevention of abuse of official position by the administration clerks. Promotion ethical climate, the implementation of the basic principles of ethics by all civil servants in central and local institutions, efficiency, accountability, transparency and accountability as the basis for increasing the confidence of the citizens in Kosovo institutions. Law enforcement in Kosovo, strengthening the rule of law, strengthening the efficiency of the justice institutions are mechanisms for successful prevention and combating of corruption in the administration of Kosovo.

The methodology of the paper will be mixed

Keywords: ethics, administration, prevention, fighting, corruption

JEL Classification: [K30](#)

Abstrakt

Në këtë punim trajtohet roli i etikës në administratë si instrument për parandalimin e dukurive negative si: marrje e ryshfetit, vjedhje, neglizhencën, papërgjegjësinë, keqpërdorimin, nepotizmin dhe antivlera tjera në administratë publike, duke synuar promovim të vlerave etike për të krijuar një administratë të përgjegjshme, efikase, profesionale, transparente dhe llogaridhënesë në përmbushje të detyrave të saj në shërbim të qytetarëve të Kosovës.

Çdo nëpunës në administratën qendrore dhe lokale duhet të punoj dhe zbatoj etiken në punë në çdo institucione të cilin punon edhe në jetën e tij private. Një person me vlera etike është edhe një nëpunës i përgjegjshëm në kryerjen e detyrave dhe të obligimeve tij. Ligj për shërbimin civil të Republikës së Kosovës Neni 5 ka përcaktuar se nëpunësit civil duhet të ushtrojnë detyrën në bazë të parimeve: ligjshmërisë, jodiskriminimit, detyrimi për t'iu përgjigjur kërkesave, efektivitetit dhe efikasitetit, përgjegjësisë, paanësisë dhe pavarësisë profesionale, transparencës, shmangies se konfliktit të

interesit, mundësive të barabarta për komunitete dhe gjini. Për të pasur një administratë të suksesshme në Institucione duhet ti kush-tohet rëndësi mbajtjes se trajnimeve edhe organizmit të kampanjave për etiken në administratë nëpunësve të administratës qendrore dhe lokale si masa për parandalimin e shpërdorimit të detyrës zyrtare nga nëpunësit e administratës.

Promovimi i klimës të etikës, zbatimi i parimeve themelore të etikës nga të gjithë nëpunësit civil nëpër institucione qendrore dhe lokale, efikasiteti, përgjegjshmëria dhe profesionalizimi, transparencja dhe llogaridhënia krijojnë bazë për rritje të besimit të qytetarëve në institucione të Kosovës. Zbatimi i ligjit në Kosovë, forcimi i shteti të së drejtës, fuqizimi edhe efikasiteti i Institucioneve të drejtësisë janë mekanizma për parandalimin dhe luftimin e suksesshëm të korrupsionit në administratën e Kosovës.

Në këtë punim do të përdoret metodologjia e përzier

Fjalët kyçe: etika, administratë, parandalim, luftim, korrupsion

JEL Classification: [K30](#)

Hyrje

Në çdo shtet qëllim kryesorë duhet të jetë krijimi i një administratë publike etike, profesionale, të përgjegjshme, efikase, jo diskriminuese, të pakorruptuar, transparente dhe llogaridhënëse me mundësi të barabarta.

Në Institucione qendrore edhe lokale të Kosovës nëpunësit gjatë ushtrimit të detyrave duhet të kenë etike në punë të veprojnë në shërbim të qytetarëve, në mënyrë të ndershme, të jenë efikas dhe të paanshëm të mos e shfrytëzojnë detyrën zyrtare për interesin e tyre private për përfitime personale apo të tjerëve që rrethojnë. Sjellja etike në punë e nëpunësit, kryerja e detyrave sipas ligjit, respektimi i drejtave të qytetarëve dhe trajtimi i barabartë i të gjithë qytetarëve e rrisin besimin e qytetarëve në Institucione qendrore dhe lokale.

Në Administratën qendrore dhe lokale të Kosovës janë mbajtur disa trajnime për etiken në administratë si mase e parandalimit të korrupsionit. Mungesa e trajnimeve ndikon që nëpunësit zyrtarë të

mos respektojnë kodin e etikës dhe ndaj tyre të shqiptohen masa disiplinore. Çdo institucion ka për detyrim të formoi komisionet disiplinore. Në disa Institucione nuk janë formuar komisionet disiplinore, në disa edhe pse ekzistojnë komisionet disiplinore janë fiktive dhe nuk janë funksionale, në disa ku ekzistojnë komisionet disiplinore emërimi i anëtareve të komisioneve është bere jo në baze të meritave. Emërimi i anëtareve të komisioneve disiplinore në bazë të nepotizmit, ndikimit të politikës ka shkaktuar që vendimet të merren e pa i respektuar procedurat ligjore dhe masat disiplinore të shqiptuar nëpunësve nuk kanë qenë ekuivalent me shkeljet e bëra, por janë marre në mënyrë arbitrare.

Promovimi i vlerave etike gjatë ushtrimit të detyrave nga zyrtaret e lartë dhe nga nëpunësit në gjitha institucionet e Kosovës qendrore dhe lokale do të jeni shembull i mire apo model për të gjithë qytetarët. Një administratë publike me vlera etike do të jetë administratë e qëndrueshme, profesionale, efikase, e përgjegjshme, transparente dhe llogaridhënëse para qytetareve dhe në shërbim të qytetareve dhe biznesit në Kosovë.

1. Etika në administratë

Fjala 'etikë' vjen nga fjala greke 'ethos/ethikos' që do të thotë "traditë, doke apo shprehje, (zakone)". Ajo është tregues i një degëzimi të posaçëm të shkencës së filozofisë që merret me vlerat themelore të marrëdhënieve ndër-njerëzore, apo tregues i një discipline që ka të bëjë me të mirën e të keqen dhe me detyrimet morale, si një tërësi e parimeve dhe vlerave morale që e qeverisin një individ ose grup, si filozofi drejtuese.⁴²⁹ Një tjetër përkufizim për etikën shpreh se etika është procesi nëpërmjet të cilit dallojmë të drejtën nga e gabuara dhe veprojmë në përputhje me atë që në e quajmë të drejtë.⁴³⁰

⁴²⁹ Çani, (Methasani) Eralda, Etika në Administratën Publike: analizë e ligjit vendas për etikën, f. 1 me gjerësisht në web faqe http://www.academia.edu/1230853/Etika_në_Administratën_Publike.

⁴³⁰ Denhardt B. Robert & Denhaedt V. Janet, Administrimi Publik, UFO PRESS, Tiranë, 2010, f. 146.

Të shërbyerit ndaj komunitetit me etikë është një kërkesë jo vetëm e kohëve modern, etika në administrimin publik nuk është prurje e zhvillimit të koncepteve të tipareve të administrimit të interesit publik, edhe pse pa dyshim ka gjetur njohje të gjerë në shkallë ndërkombëtare kur shtetet e botës krijuan mekanizma ndërkombëtarë apo mbarëbotërorë. Vlera të tilla janë pjesë e shoqërisë dhe natyrshëm reflektohen në çdo aspekt të shfaqjes së veprimtarisë njerëzore, përfshirë këtu edhe punën. Si në marrëdhënie punë në sektorin privat apo publik, natyrshëm pritet që ato të reflektojnë vlerat etike të shoqërisë. Madje, do të thosha që në marrëdhëniet e punës në sektorin publik pritet që vlerat etike të jenë edhe më shumë të pranishme. Në sektorin publik është krijuar dhe funksionon mbi bazën e disa rregullave të pranuar, është krijuar për t'i shërbyer sa më shumë personave, duhet të reflektojë besim, transparencë, llogaridhënie, etj. Qytetarët presin që punonjësit në administratën publike t'i shërbejnë atyre me ligjshmëri, paanësi, korrektësi, integritet, transparencë, lehtësi, pa kosto ose të paktën jo me kosto disproporcionale, etj. Pra, qytetarët presin që ndërkohë që marrin shërbimin nga administrata e tyre publike, ta marrin atë të shërbyer edhe në mënyrën e duhur, me etikë. Autorë të ndryshëm të kohërave të ndryshme i referohen kësaj çështje në vijimësi. Aristoteli theksonte se '...është e dëshirueshme dhe e kënaqshme që të përfitosh dhe të mbrosh të mirën e individit, por është fisnike, hyjnore dhe sublime të përcaktosh dhe të mbrosh të mirën e komunitetit dhe të shtetit, ndërsa Cicero theksonte filozofinë morale dhe etike më se të nevojshme për këdo që dëshiron dhe i propozon vetes një karrierë.⁴³¹ Aristoteli theksonte së "njeriu bëhet i drejtë duke bërë vepra të drejta dhe i arsyeshme, duke vepruar me maturi."⁴³² Zhan Zhak Rusoi theksonte se 'urtësia e pushtetit, veprimi i ligjeve, ndershmëria e shefave, besimi i popullit,. ' janë në themel të institucioneve, dhe sidomos

⁴³¹ Çani, (Methasani) Eralda, Etika në Administratën Publike: analizë e ligjit vendas për etikën, f. 1 me gjerësisht në web faqe http://www.academia.edu/1230853/Etika_në_Administratën_Publike.

⁴³² Aristoteli, Politika, Rilindja, Prishtinë, 1978, f. 21.

dëshira e përgjithshme e së mirës publike.⁴³³ Po kështu, përmendim studimin e Larry Coleri cili në tërësinë e rregullave të etikës që duhen respektuar në marrëdhëniet e punës përfshin: shqetësimin për mirëqenien e të tjerëve; respektin për autonominë e të tjerëve; besueshmërinë dhe ndershmërinë; dëshirën për t'u bërë pjesë e ligjit; drejtësinë primare për të qenë i paanshëm; mos marrjen hak në mënyrë të pandershme; parandalimin e një situatë negative. Në një ide të ngjashme, një tjetër studiues, Richard T. Nolan të mos jesh egoist dhe të synosh në favor të interesave publike ofron këto rregulla bazë si rregulla etike: të veprosh me integritet dhe i pa influencuar nga të tjerët në vendimmarrje; të jesh objektiv dhe pa konflikte interesi; të jesh i përgjegjshëm; të jesh i hapur dhe transparent; të jesh i ndershëm dhe i drejtë; të krijosh imazhin e një lideri të besueshëm.⁴³⁴ Morali i punës zakonisht e përshinë etiken profesionale e cila i përcakton parimet morale dhe standardet e sjellës se individit në çdo sferë të veprimeve të punës. Etika profesionale mund të konsiderohet si pasqyrim konkret i normave të përgjithshme të etikës të gjeneruara jo vetëm nga veçorit e marrëdhënieve ndërmjet grupeve profesionale dhe publikut, por edhe nga veçorit e marrëdhënieve personale brenda grupit profesional. Detyrat dhe punët specifike profesionale, si dhe kushtet për kryerjen e tyre që përbërjen bazat e etikës profesionale, mund të ndikojnë fuqishëm në përbërjen e saj. Gjatë procesit të punës lindin raporte të posaçme morale. Para se gjithash, aty shfaqen qëndrime të ndryshme rreth punës dhe për pjesëmarrësit në procesin e punës, sjelle të ndryshme si rezultat i interesave të ndryshëm të grupit profesional dhe të shoqërisë.⁴³⁵ Për ta përcaktuar shkallën e mirëbesimit të një nëpunësi publik, shoqëria e merr parasysh nivelin arsimor të tij, dituritë dhe shkathtësitë e tij të veçanta, moralin e tij si një prej elementeve më të rëndësishme të

⁴³³ Zhan – Zhak Rusoi, Kontrata sociale, Luarasi, Tiranë, 1998, f. 188.

⁴³⁴ Çani, (Methasani) Eralda, f. 1.

⁴³⁵ Pajazit Ali, Etika publike, Logos-A, Shkup, 2005, f. 134-135.

përshtatshmërisë profesionale. Përgjegjësia është me e madhe në profesionet e bazuara në kontakte personale me njerëzit e tjerë.⁴³⁶

Njerëzit hyjnë në raporte morale me të tjerët sepse përmes aktiviteteve të veta, ata eventualisht prekin mbi interesat e njerëzve rreth tyre të cilët ose përgjigjen me vlerësime, veprime apo akte, që se bashku njihen si sjellje. Koncepti i shoqërisë për etiken është variabil; ai ndryshon në baze të perceptimeve të shoqërisë lidhur me atë se çfarë është e mira, e keqja, vetëdija dhe detyra. Funkzioni i moralit është përafërsisht i lidhur me funksionin e ligjit. Të dyja janë normative, do të thotë ato e rregullojnë deri në një mase të caktuar sjelljen e njerëzve në shoqëri. Ky aspekt rregullativ i drejton dhe udhëzon aktivitetet e individëve në mënyrë konsistente me të priturat e kolegëve të tyre si tërësi. Rregullorja ligjore krijon norma imperative që kërkojnë një sjellje të caktuar në situata publike. Rregullat morale me se tepërmi mbështeten në standarde vullnetare dhe zakonore që i udhëheqin raportet interpersonalë të individëve. Shteti aplikon sanksione në rast të shkeljeve të raporteve ligjore, përdërisa shoqëria ose organizatat aplikojnë sanksione kundër individëve në rast të sjelljeve të cilat janë në kundërshtim me zakonet dhe vetëdijen shoqërore.⁴³⁷

Etika është një nga cilësitë e nevojshme që jo vetëm duhet ta zotëroj një nëpunës i shërbimit publik, por edhe duhet ta zbatoj në punën dhe jetën e tij. Një qytetar i moralshëm është edhe një nëpunës i përgjegjshëm dhe i ndershëm, një qytetar që respekton ligjin është edhe një nëpunës që zbaton detyrimin ligjor për të mbrojtur, respektuar dhe zbatuar ligjet në fuqi si dhe rregullat e etikës. Etika duhet të aplikohet çdo ditë nga nëpunësi i shërbimit publik në aktivitetin e tij në mënyrë që:

- a) Të zbatoje dhe të mbroje ligjin,
- b) Të kryejë detyrën që ka marre përsipër për të bërë ndaj qytetarit dhe institucionit ku punon,
- c) Të mos e keqpërdorë pushtetin dhe autoritetin që i jep detyra.

⁴³⁶ Pajaziti Ali, vepër e cituar, 2005, f. 134-135.

⁴³⁷ Doracaku i etikës ligjore Prill 2008, f. 5.

Etika nuk është vlera që arrihet dhe mbaron, përkundrazi ajo duhet të zotërohet dhe të zhvillohet gjithnjë sepse interesi publik është ai që duhet të mbizotërojë në sjelljen etike. Vetëm në këtë mënyrë mund të sigurohet vazhdimësia e funksionit efektiv, efikas, të përgjegjshëm dhe transparent të administratës publike.⁴³⁸

1.1. Parimet etike për administratën në Kosovë

Ligji i Shërbimit Civil përkatësisht kapitulli VII përcakton parimet e mirësjelljes në shërbimin civil. Kodi i etikës së Shërbimit Civil si dhe një numër i kodeve për segmente të caktuara të administratës publike, si Kodi i etikës për Dogana, ATK, etj., shërbejnë si mekanizma të mjaftueshëm ligjor për të siguruar një nivel të mjaftueshëm të etikës dhe llogaridhënies në administratën publike.⁴³⁹

Gjatë ushtrimit të detyrave nëpunësit e administratës qendrore dhe lokale duhet të jenë të orientuar për studim të ligjit, efikasitet dhe etike në punë, për një administratë të qëndrueshme dhe të besueshme para qytetareve të Kosovës. Neni 5 i Ligjit për shërbimin civil i Republikës së Kosovës ka përcaktuar se nëpunësit civilë duhet të ushtrojnë detyrën në bazë të parimeve: ligjshmërisë, jodiskriminimit, detyrimi për t'iu përgjigjur kërkesave, efektivitetit dhe efikasitetit, përgjegjësisë, paanësisë dhe pavarësisë profesionale, transparencës, shmangies se konfliktit të interesit, mundësive të barabarta për komunitete dhe gjini. Gjithashtu, të gjitha kodet e mirësjelljes të miratuara nga institucionet kërkojnë respektim të parimeve etike nga stafi i tyre. Neni tre (3) i Kodit të mirësjelljes për nëpunësit civilë parashikon parimet e përgjithshme të mirësjelljes për nëpunësit civilë gjatë ushtrimit të detyrave.

⁴³⁸ Nunaj Teuta, Administrata publike shqiptare dhe etika, publikuar nga Agjencia e lajmeve Sot News (September 5, 2013), me gjerësisht shiko në <http://www.sot.com.al/opione/administrata-publike-shqiptare-dhe-etika> e shkarkuar me 15.04.2014.

⁴³⁹Raporti gjithëpërfshirës për zbatimin e strategjisë së reformës së Administratës Publike 2010 – 2013, Qershor 2014 publikuar nga Ministria e Administratës Publike të Republikës së Kosovës, f. 24.

Duke u bazuar në dispozitat e ligjit të shërbimit civil, (neni 5) dhe të Kodit të mirësjelljes për nëpunësit civilë (neni 3) parashikohet se nëpunësit civilë duhet ta ushtrojnë detyrën në bazë të këtyre parimeve në vijim: Parimi i ligjshmërisë në shtetin e drejtës është parimi themelor i kërkon të gjithë nëpunësit civilë të ushtrojnë të gjitha detyrat në bazë të Kushtetutës, instrumenteve të aplikueshme ndërkombëtare si dhe legjislacionit në fuqi në Kosovë. Nëpunësit civilë duhet të kryejnë punët vetëm sipas ligjit. Nëpunësit civilë duhet të kryejnë shërbime dhe të merren vetëm me çështjet për të cilat kanë autoritet ligjor.

Jodiskriminimi nuk lejohet kurrfarë diskriminimi i drejtpërdrejtë apo i tërthortë në bazë të racës, ngjyrës, gjinisë, gjuhës, fesë, mendimeve politike ose të tjera, prejardhjes kombëtare a shoqërore, lidhjes me ndonjë komunitet, pronës, gjendjes ekonomike, sociale, orientimit seksual, lindjes, aftësisë së kufizuar ose ndonjë statusi tjetër personal. Nëpunësit civilë duhet të respektojnë dinjitetin dhe barazinë e të gjithë njerëzve, pa asnjë dallim apo diskriminim.

Nëpunësit civilë duhet t'u përgjigjen dhe të reagojnë shpejt ndaj kërkesave, iniciativave ose ankesave të dorëzuara nga individët, organizatat private ose organe të tjera të administratës publike. Nëpunësit civilë duhet të sigurojnë zbatimin e thjeshtë dhe ekonomik të rregullave dhe procedurave administrative për përmbushjen e objektivave të administratës dhe në interesin publik dhe në të mirë të administratës publike dhe të qytetarëve. Në kryerjen e detyrave nëpunësi civil duhet të jetë i ndershëm, i paanshëm, efikas, duke pasur parasysh vetëm interesin publik; mosshfrytëzim i pozitës zyrtare apo i informatave për përfitim personal a për përfitimin e të tjerëve; mosshfrytëzim i informatave apo përpjekja për t'i mashtruar të tjerët dhe mosshfrytëzim i zbulimit të informacionit të siguruar si rezultat i pozitës zyrtare, por vetëm në pajtim me detyrat zyrtare. Nëpunësit civilë nuk duhet t'i paraqesin gabimisht apo t'i keqpërdorin informatat, apo të bëjnë orvatje për mashtrime. Nëpunësit civilë janë të detyruar që të raportojnë, shpjegojnë dhe të përgjigjen për pasojat e vendimeve, veprimeve dhe mosveprimeve të tyre administrative.

Shërbim besnik ndaj institucioneve qendrore dhe lokale, pa frikë apo favorizim dhe pa marrë parasysh pikëpamjet politike apo anëtarësimin partiak. Nëpunësit civilë duhet të veprojnë në mënyrë të pavarur nga pikëpamja politike e të mos pengojnë zbatimin e politikave, të vendimeve ose të veprimeve ligjore të autoriteteve të administratës publike.

Nëpunësve civilë nuk u lejohet njëanshmëria, që do të thotë të ketë një predispozitë në favor të një rezultati të caktuar gjatë vlerësimit të një situatë, duke shkaktuar si rrjedhojë një dëm të pajustificueshëm për interesin e përgjithshëm ose për të drejtën e palëve të tjera të interesuara.

Nëpunësit civilë ruajnë konfidencialitetin e informacionit, që kanë në zotërim, por pa cenuar zbatimin e detyrimeve që dalin nga legjislacioni që ka të bëjë me qasjen në dokumente publike. Proceset në shërbimin civil janë të hapura për publikun. Nëpunësit civilë duhet të mos lejojnë që interesat e tyre private të bien ndesh me pozitën e tyre publike, të shmangin kryerjen e detyrave private ose publike, që bien ndesh me pozitën e tyre dhe që mund të krijojnë konflikt interesi. Të shmangë konfliktet e interesave dhe të mos shfrytëzojë asnjëherë pozitën për interesin e tij privat. Komunitetet dhe pjesëtarët e tyre kanë mundësi të barabarta për pjesëmarrje në shërbimin civil në institucionet e administratës qendrore dhe komunale. Mundësi të barabarta për pjesëmarrje në shërbimin civil në organet e administratës publike kanë pjesëtarët e dy gjinive. Garantimi se proceset në Shërbimin Civil do të jenë të hapura për publikun. Shërbimi Civil do të ruajë konfidencialitetin e informacionit, që ka në zotërim, por pa cenuar zbatimin e detyrimeve që dalin nga Ligji për qasje në dokumente zyrtare.⁴⁴⁰

Po ashtu, Kodi i mirësjelljes për personelin e Zyrës së Prokurorit në Republikën e Kosovës përcakton parimet e ndershmërisë, paanshmërisë, drejtësisë, ruajtjes së konfidencialitetit dhe shmangies

⁴⁴⁰ Neni 5 I Ligjit për shërbimin civil të Republikës së Kosovës dhe neni 3 i Kodit të mirësjelljes për nëpunësit civilë.

së konfliktit të interesit apo të parregullsisë në dukje. Kodi i mirësjelljes përcakton sjelljen personale dhe profesionale të personelit që ka për qëllim të ruajë prestigjin dhe imazhin e Zyrës së Prokurorit të përkushtuar në sundimin e ligjit dhe ndarjen e drejtësisë në Kosovë.⁴⁴¹ Kodi i mirësjelljes për personelin e administratës gjyqësore neni 1 përcakton parimet e mirësjelljes të cilat duhet të respektohen nga personeli i administratës gjyqësore të Republikës së Kosovës gjatë kryerjes së detyrave dhe ushtrimit të funksionit të tyre, si dhe të informojnë qytetarët për standardet e sjelljes dhe shërbimet që kanë të drejtë të presin nga punonjësit e gjykatave. Sipas nenit 2 këtij Kodi i nënshtrohet i tërë personeli i administratës gjyqësore, duke përfshirë edhe personelin e Sekretariatit të Këshillit Gjyqësor të Kosovës dhe të Njësisë së Auditimit Gjyqësor dhe Zyrës së Prokurorit Disiplinor.⁴⁴²

1.2. Monitorimi i zbatimit të parimeve dhe rregullave për etikën në administratë

Etika dhe integriteti brenda shërbimit civil është përgjegjësi e disa institucioneve dhe strukturave të themeluara qoftë me ligje apo me akte nënligjore. Përgjegjësia për monitorimin e zbatimit të parimeve dhe rregullave për etikën në kuadër të shërbimit civil i përkasin Ministrisë së Administratës Publike gjegjësisht Departamentit të Administrimit të Shërbimit Civil (DASHC –ës). Ligji për Shërbimin Civil të Kosovës (LSHCK) përcakton themelimin e Komisioneve Disiplinore dhe Komisioneve të Ankesave⁴⁴³ në çdo institucion të administratës qendrore dhe komunale, si organe për zgjidhjen e kontesteve dhe pranimin e ankesave. Vendimet e komisioneve për zgjidhjen e kontesteve dhe të ankesave janë të detyrueshme për institucionet e administratës publike dhe për të gjitha

⁴⁴¹ Kodi i mirësjelljes për personelin e Zyrës së Prokurorit në Republikën e Kosovës, Maj 2010.

⁴⁴² Kodi i mirësjelljes për personelin e administratës gjyqësore në Republikën e Kosovës, neni 1 dhe 2.

⁴⁴³ Rregullore Nr. 05/2011 për Procedurat e Zgjidhjes së Kontesteve dhe Ankesave Rregullore Nr. 04/2011 për Procedurën Disiplinore në Shërbimin Civil.

palët përkatëse. Kundër vendimeve të tyre mund të paraqitet ankesë në Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës Shërbimin Civil të Kosovës. Kryesuesi dhe anëtarët e komisionit për zgjidhjen e kontesteve dhe të ankesave janë nga radhët e nëpunësve civilë, me përgatitje superiore shkollore, emërohen nga Sekretari i Përgjithshëm apo nga pozitat ekuivalente të institucioneve përkatëse në periudhë dy (2) vjeçare, me mundësi vazhdimi, dhe pasqyrojnë diversitetin e shoqërisë kosovare, duke përfshirë sidomos diversitetin gjinor.⁴⁴⁴

Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës mbikëqyrë rregullat dhe parimet e shërbimit civil të Kosovës, i paraparë me nenin 101 pika 2 të Kushtetutës së Republikës së Kosovës. Baza ligjore për ushtrimin e funksioneve të Këshillit është Kushtetuta e Republikës së Kosovës, Ligji nr. 03/L-192 për Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, Ligji nr. 03/L-149 për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës, Ligji nr. 02/L-028 për Procedurën Administrative, Rregullorja nr. 01/2011 për Punën e Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, Rregullorja nr. 02/2011 për Rregullat dhe Procedurat e Ankesave në Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, si dhe ligjeve dhe akteve nënligjore që ndërlidhen me shërbimin civil.⁴⁴⁵

Për shkeljet e Kodit të Mirësjelljes dhe legjislacionit përkatës përveç komisionit të ankesave dhe atij disiplinor vendoset edhe nga Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës të Shërbimit Civil të Kosovës (KPMSHCK) si shkallë e dytë administrative, e më pas nga sistemi gjyqësor sipas nevojës. Sipas Rregullores për Procedurat Disiplinore në Shërbimin Civil, Departamenti i Administrimit të Shërbimit Civil (DASHC) mban të dhënat e masave disiplinore për institucionet e nivelit qendror. Siç shihet nga tabela e mëposhtme numri i masave disiplinore gjatë vitit 2013 ka shënuar rënie prej 43.3% krahasuar me vitin 2012.

⁴⁴⁴ Neni 82 i Ligji nr. 03/L-149 për shërbimin civil të Republikës së Kosovës.

⁴⁴⁵ Raporti vjetor 2013 i Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, i publikuar shkurt 2014, f. 3.

CENTRUM 2

Viti	2013	2012	2011
Numri i masave disiplinore	209	369	229

Burimi: Raportet Vjetore të DASHC-së për 2011, 2012, 2013.

Ndërsa, disa institucione të cilat kanë mandat më specifik, e të cilat janë më të ekspozuara ndaj rasteve të cilat e cenojnë etikën, funksionojnë edhe struktura të veçanta për këtë qëllim. Në kuadër të institucioneve, si: Administrata Tatimore e Kosovës, Doganat e Kosovës, Policie e Kosovës, etj., funksionojnë njësitë për Standarde Profesionale të cilat janë përgjegjëse për hetimin e rasteve të korrupsionit dhe shkeljes së etikes. Njësitë e personelit nëpër institucione janë përgjegjëse për mbajtjen e të dhënave për masat e ndërmarra sa i përket shkeljeve të dispozitave që lidhen me etiken.⁴⁴⁶

Institucionet e Republikës së Kosovës kanë miratuar infrastrukturë ligjore të cilat promovojnë krijimin e një klime etike po ashtu, edhe Kode të mirësjelljes nga Institucionet përkatëse ju kërkohet të gjithë stafit të tyre respektimi dhe zbatimi i parimeve dhe rregullave e Kodeve të mirësjelljes gjatë ushtrimit të veprimtarive dhe funksioneve të tyre. Në raste shkelje të rregullave të parapara me kod të mirësjelljes për çdo punonjës në Institucione do të filloi procedura disiplinore për çdo shkelje që do të rezultojë në masa disiplinore edhe shkëputjen e marrëdhënies së punës. Po kështu, edhe sipas nenit 70 paragrafi 1. 4. 1 të Ligjit Nr. 03/L-212 i punës ka përcaktuar se institucionet (punëdhënësi) mund t'ia ndërpresë kontratën e punës në rastet e rënda të sjelljes së keqe të punonjësit po kështu duke ju referuar po këtij neni paragrafit 1. 6. 1 kur është fajtor për përsëritjen e një sjelljeje të keqe më pak serioze ose të shkeljes së detyrimeve.⁴⁴⁷

Sipas disa raporteve vjetore të Këshillit të Pavarur për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil në vijim do t'i trajtojmë zbatimin (mos

⁴⁴⁶ Raporti gjithëpërfshirës për zbatimin e strategjisë së reformës së Administratës Publike 2010 – 2013 , Qershor 2014 publikuar nga Ministria e Administratës Publike të Republikës së Kosovës, f. 25.

⁴⁴⁷ Ligji Nr. 03/L-212 i punës i Republikës së Kosovës.

respektimin) e infrastrukturës ligjore edhe kodeve të mirësjelljes në administratën publike të Kosovës. Këshilli i Pavarur për Mbikëqyrjen e Shërbimit Civil, nga shqyrtimi i ankesave të nëpunësve civil dhe kandidatëve për punësim, konstaton se nëpunësit civil nuk rekrutohen dhe avancohen gjithë herë sipas procedurave të shërbimit civil në bazë të parimit të meritës.⁴⁴⁸ Gjatë vitit 2012, ka pasur gjithsej 470 ankesa, prej të cilave 275 kanë qenë ndaj procesit të rekrutimit. Në favor të nëpunësve janë zgjidhur 52 ankesa⁴⁴⁹.

Gjatë vitit 2012 në Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës nga nëpunësit civil dhe kandidatët për punësim në shërbimin civil në administratë qendrore, komunale edhe agjencitë, institucionet e pavarura dhe organet e pavarura kane ushtruar 97 ankesa me objekt ankese. Për ndërprerje të marrëdhënies së punës 17 ankesa, 6 ankesa për mos vazhdimi punë, 31 ankesa për kontestim konkursi, 20 ankesa për kompensim material, 4 ankesa për ulje të pozitës, 2 ankesa për vlerësim të punës, 4 ankesa për masa disiplinore, 1 ankesë për ndërrimin e vendit të punës, 1 ankesë për kontestim të aktemërimit, 1 ankesë për transferim, 5 ankesa për pezullim, 1 ankesë për ngarkim i pozitës shtese, 4 ankesa për rritje të koeficientit.⁴⁵⁰

Sipas raportit vjetor 2012 të Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës në disa institucione lidhur me përgjegjësinë disiplinore shpesh merren vendime arbitrare pa u proceduar përmes menaxherit të personelit dhe komisionit disiplinor. Në disa institucione nëpunësit civil nuk janë të njoftuar me Kodin e mirësjelljes për nëpunësit civil, që nënkupton edhe mungesën e informacioneve mbi konfliktin e interesit. Andaj me qëllim të detyrimit të organit punëdhënës që t`i respektojnë dispozitat ligjore të kësaj fushe, Këshilli ka nxjerr rekomandime sipas të cilave rekomandon institucionet që të formojnë komisionet disiplinore në

⁴⁴⁸ Raporti vjetor 2012 i Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës.

⁴⁴⁹ Raporti mbi Zbatimin e Planit Veprimit për RAP, DMRAP, dhjetor 2013.

⁴⁵⁰ Raporti vjetor 2012 nga Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, f. 12.

pajtim me nenin 70 të Ligjit për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës. Shqiptimi i masave disiplinore në disa raste nuk janë proporcion me shkeljet e bëra nga nëpunësit civil, këtë situatë e ka sjell mos caktimi i zyrtarëve adekuat në komisione disiplinore dhe mungesa e trajnimeve në fushën e shërbimit civil. Komisionet disiplinore shpesh nga zyrtarët kryesor administrativ janë emëruar në baza nepotike, politike dhe të dëgjueshmërisë duke iu nënshtruar ndikimit për të marr vendime jo meritore në kundërshtim me parimet dhe rregullat. Nëpunësit drejtues apo të lartë shpesh me vendime arbitrare shqiptojnë masa disiplinore pa u përfillur procedurat ligjore dhe procedurale dhe pa bërë kualifikimin paraprak të shkeljes.

Institucionet me rastin e procedimit disiplinor nuk marrin parasysh përmirësimin e sjelljes së nëpunësit civil por ndëshkimin. Në rastet kur Këshilli ka anuluar disa vendime të të njëjtit komision të të njëjtit institucion përgjegjësit e institucionit nuk ndërmarrin veprimin e shkarkimit të anëtarëve të komisionit. Për arsye se Komisionet disiplinore shpesh nga zyrtarët kryesor administrativ janë emëruar në baza nepotike, politike dhe të dëgjueshmërisë duke iu nënshtruar ndikimit për të marr vendime jo meritore në kundërshtim me parimet dhe rregullat⁴⁵¹ Këshilli ka vërejtur se ndërprerja e marrëdhënies së punës në disa institucione është bërë në kundërshtim me procedurat dhe bazën ligjore. Disa institucione iu kanë ndërprerë marrëdhënien e punës nëpunësve civil në mënyrë arbitrare me bazë ligjore të gabuar dhe pa arsyetuar vendimet e veta. Ndërprerja e marrëdhënies së punës kryesisht bëhet me masë disiplinore, për shkelje të Kodit të Mirësjelljes, mungesave nga puna, performancës së pakënaqshme, keq menaxhimit, reagimit apo kundërshtimit të eprorit, inicimi i hetimeve për vepër penale, keqpërdorimit të detyrës zyrtare, etj. ⁴⁵² Këshilli, gjatë vitit 2013 ka pranuar gjithsej 452 ankesa, ndërsa ka shqyrtuar dhe vendosur për 440 ankesa, si në vijim: 28 ankesa të bartura nga viti 2012 dhe 412 ankesa të arritura në vitin 2013, 40 ankesa të pranuar në fund të Dhjetorit të vitit 2013, për shkak të afatit, janë bartur për shqyrtim dhe vendosje në

⁴⁵¹ Po aty, Raporti vjetor 2012, f. 29- 30.

⁴⁵² Po aty, Raporti vjetor 2012, f. 31.

vitin 2014.⁴⁵³ Ankesa e arritur në Këshilli ishin të parashtruara nga nëpunësit civilë dhe kandidatët për punësim në Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës. Shumica e ankesave, kanë pasur për objekt kompensimin e pagave dhe shtesave, kontestim konkursi, ndërprerjen e marrëdhënies së punës, masa disiplinore, ndërrimi i vendit të punës, transferim, mosvazhdimi i kontratës së punës, suspendim, vlerësimi i rezultateve në punë, ulje në pozitë, ngritje e koeficientit, e të tjera.⁴⁵⁴ Këshilli ka vendosur 146 ankesa kundër vendimeve të organeve të punësimit të Institucionet e Administratës Qendrore, prej tyre 135 ankesa të vitit 2013 dhe 11 ankesa të vitit 2012. Këshilli ka vendosur 152 ankesa kundër vendimeve të Institucioneve Administratës lokale (komunat), prej tyre 147 ankesa të vitit 2013 dhe 5 ankesa të vitit 2012.⁴⁵⁵ Ndërsa në vitin 2013 ka pasur 83 ankesa lidhur me procesin e rekrutimit siç ilustron tabela 1 në vijim. Nga raporti vjetor i vitit 2012 të Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës thuhet se ndonëse është arritur progres i dukshëm në shërbimin civil të Kosovës, ende nuk është arritur profesionalizmi i duhur, paanshmëria, respektimi i kodit etik, si dhe zbatimi i procedurave dhe ligjit në fuqi. Sfidë mbetet ngritja e kapaciteteve profesionale në zbatimin kualitativ të ligjeve dhe procedurave në fuqi.

Lloji i ankesës	Ndaj procesit të rekrutimit	Ndaj masave disiplinore/të lehta	Ndaj masave disiplinore/të rënda	Fusha tjera	Të zgjidhura në favor të nëpunësve	Totali
Numri	83	28	56	76	45	260

Tab. 2. Lloji i ankesës

Burimi: Raporti i MAP-it për shërbimin Civil 2013 ⁴⁵⁶

⁴⁵³ Raporti vjetor 2013 i Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, Prishtinë, Shkurt 2014, f. 19.

⁴⁵⁴ Po aty, f. 6.

⁴⁵⁵ Po aty, f. 21, 22.

⁴⁵⁶ Raporti gjithëpërfshirës për zbatimin e strategjisë së reformës së Administratës Publike 2010 – 2013 , Qershor 2014 publikuar nga Ministria e Administratës Publike të Republikës së Kosovës, f. 51.

Këshilli gjatë vitit 2013, përmes mbikëqyrjes së zbatimit të rregullave dhe parimeve në shërbimin civil është angazhuar që të sigurohet një administratë profesionale dhe efikase, sipas standardeve evropiane.⁴⁵⁷

1. 3. Zbatimi i vendimeve të Këshillit nga organet e punësimit

Vendimet e Këshillit janë të obligueshme që të zbatohen nga organet e punësimit në Shërbimin Civil të Kosovës, në bazë të nenit 13 të Ligjit Nr. 03/L-192 për Këshillin. Vendimet e Këshillit janë vendime administrative të formës së prerë dhe duhet të ekzekutohen nga zyrtari i nivelit të lartë drejtues ose personi përgjegjës i institucionit që ka marrë vendimin e parë ndaj palës. Mosekzekutimi i tyre nga personat përgjegjës konsiderohet cenim i të drejtave nga marrëdhënia e punës të nëpunësit në shërbimin civil dhe paraqet shkelje të rëndë të detyrave të punës të parapara në Ligjin për Shërbimin Civil të Kosovës. Organet e punësimit kanë pasur obligim ligjor për t'i zbatuar 188 vendime të aprovuara nga Këshilli, prej tyre 149 Vendime me të cilat ankesat janë aprovuar plotësisht, 10 vendime me të cilat ankesat janë aprovuar pjesërisht, si dhe 29 vendime me të cilat janë obliguar organet e punësimit, që lëndët t'i kthejnë në rishqyrtim.

Përkundër këtij fakti që vendimet e Këshillit janë të formës së prerë në procedurë administrative, nga të dhënat rezulton se nga 188 vendimeve për zbatim, organet e punësimit, plotësisht kanë zbatuar 142 vendime, pjesërisht kanë zbatuar 1 vendim, ndërsa nuk kanë zbatuar 27 vendime të Këshillit. Këshilli për 18 vendime nuk ka informata zyrtare nga organet e punësimit se a janë ekzekutuar ose jo. Në pajtim me nenin 15 paragrafin 2, 3 dhe 5 të Ligjit Nr. 03/L-192 për Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, pas kalimit të afatit për ekzekutim të vendimit në afatin e përcaktuar ligjor, Këshilli ka dërguar 37 njoftime për Kuvendin e Republikës së Kosovës, Kryeministrin dhe Eprorin e drejtpërdrejtë të personit

⁴⁵⁷ Raporti vjetor 2013 i Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, i publikuar shkurt 2014, f. 3.

përgjegjës për ekzekutimin e vendimit. Këshilli ka konstatuar se mos ekzekutimi i vendimeve në afatin ligjor, nga organet e punësimit, ka për pasojë dëmtimin e Buxhetit të Republikës së Kosovës, që vjen deri tek dyfishimi i kompensimit për punëtorët që janë punësuar ende pa i përfunduar procedurat ankimore me vendim përfundimtar deri në ekzekutim. Edhe përkundër kësaj, asnjë nëpunës i nivelit të lartë drejtues nuk i është nënshtruar përgjegjësisë disiplinore, siç parashihet me nenin 15 paragrafin 1, 2 dhe 3 të Ligjit nr. 03/L-192 për Këshillin e Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës dhe me Ligjin për Shërbimin Civil të Republikës së Kosovës. Sipas Gjykatës Kushtetuese moszbatimi i vendimeve të Këshillit nga organet kompetente, është shkelje e nenit 31 dhe 32 të Kushtetutës dhe nenit 6 dhe 13 të Konventës Evropiane.⁴⁵⁸ Në shkurt të vitit 2012, Gjykata Supreme ka lëshuar mendimin, duke e ripohuar qëndrimin e fundit, duke cekur që vetëm vendimet e Këshillit lidhur me kompensimin financiar përmbrohen, ndërsa nuk përmbrohen vendimet që përfshijnë rikthimin në pozitën e mëparshme të shërbyesve civilë. Parashtruesit e ankesave që mendojnë se ankesat e tyre nuk janë zgjidhur në mënyrë adekuate nën këto rrethana, i kanë paraqitur ankesat e tyre para gjykatës kushtetuese, në mënyrë që të kërkojnë qartësimin përfundimtar. Në një vendim të rëndësishëm, gjykata kushtetuese ka marrë vendim në favor të ankuesit, ku thuhet që vendimet e Këshillit janë “të prera dhe të ekzekutueshme në procedurë administrative”.⁴⁵⁹

1.4. Etika e komunikimit me publikun

Komunikimi dhe etika e komunikimit janë elemente bazë të një administratë e cila për natyrën e saj humane dhe shoqërore ka si mision shërbimin ndaj të tjerëve. Shërbimi kalon në mënyrë të domosdoshme nëpërmjet komunikimit real, por shpesh edhe verbal

⁴⁵⁸ Raporti vjetor 2013 I Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, Prishtinë, Shkurt 2014, f. 25.

⁴⁵⁹ Raporti zbatimi i legjislacionit për shërbimin civil në Kosovë, OSCE Mission in Kosovo, Shkurt, 2013, f. 21-22.

por jo të drejtpërdrejt siç është mënyra nga ana e jashtme por edhe qëndrimi i brendshëm që secili mban në jetën e përditshme para personave dhe situatave të ndryshme. Administrata jo që është vetëm ent në shërbim të tjetrit por ka edhe rolin e një edukatori dhe informatori social. Nëpërmjet mënyrave të ndryshme të komunikimit administrata bashkëndanë dhe trasmenton mendime, ndjenja, emocione dhe mbështetje, në bazë të problematikave dhe kërkesave të ndryshme të qytetareve, si dhe ndërmjet vete personave që e përbejnë vetë këtë administratë.⁴⁶⁰

Komunikimi dhe sjellja e nëpunësit civilë ndaj qytetarit parashikohet edhe me nenin 8 të Kodit të mirësjelljes për nëpunësit civilë që përcakton se gjatë ushtrimit të detyrës nëpunësit civilë duhet që të sillen në mënyrë të përmbajtur dhe me ndjeshmëri ndaj qytetarëve, posaçërisht në raste mortore, shqetësuese, me një kujdes të veçantë ndaj njerëzve të moshuar dhe atyre me nevoja speciale. Nëpunësit civilë, gjatë komunikimit të drejtpërdrejtë ose nëpërmjet telefonit, duhet të paraqiten në mënyrë korrekte dhe me ndjeshmëri në mënyrë që qytetarët gjithnjë të ndihen të mirëseardhur, të respektuar si dhe të gatshëm për t'iu shërbyer.⁴⁶¹

Për zyrtarët e komunikimit me publikun të institucioneve qeveritare dhe komunale kërkohet të veprojnë mbi bazën e rregullave dhe parimeve të Kodi i Etikës për Komunikim me Publikun, me qëllim të ngritjes së cilësisë së etikës të komunikimit publik të institucioneve. Zyrtarët e komunikimit me publikun gjatë ushtrimit të detyrave të tyre janë të obliguar t'i kryejnë të gjitha shërbimet dhe përgjegjësitë të përcaktuara me legjislacionin në fuqi, të veprojnë në mënyrë profesionale në ushtrimin e detyrave të tyre, duke informuar me kohë dhe në mënyrë të saktë publikun, të veprojnë në mënyrë politikisht të paanshme, duke siguruar komunikim efektiv, të qartë të politikave dhe të aktiviteteve të institucioneve publike për grupet e synuara ose palët e interesuara. Zyrtarët e komunikimit duhet t'u

⁴⁶⁰ Gjoka Fran, Etika dhe komunikimi, garanci suksesi në administratën publike, publikuar në gazetën Republika me 06/10/2013, ora 13:30.

⁴⁶¹ Kodit të mirësjelljes për nëpunësit civilë neni 8.

përmbahen punëve dhe detyrave në mënyrë të drejtë dhe efikase, gjatë ushtrimit të detyrave të tyre, duhet të jenë racional në shfrytëzimin e resurseve dhe të mjeteve financiare, të cilat duhet t'i shfrytëzojnë në mënyrë të drejtë, të bashkëpunojnë dhe të krijojnë marrëdhënie të mira me mediat dhe publikun, të kujdesen që informata, e cila shpërndahet, të jetë në harmoni me përgjegjësitë e institucioneve publike dhe të kujdesen që prezantimi i informatave të bëhet në mënyrë objektive dhe shpjeguese, duhet të kujdeset që fushatat publike të inicuar nga institucioni përkatës i kontribuojnë informimit, edukimit dhe ndërgjegjësimin të opinionit publik. Nuk duhet të keqpërdorin ose të zbulojnë informata, të cilat i kanë përfituar si rezultat i pozitës së tyre zyrtare.⁴⁶²

1.5. Etika parandalues i korrupsionit në administratë

Ekzistojnë dy kategori të veçanta të korrupsionit administrativ: e para ndodh kur p. sh. shërbime ose kontrata janë bërë "sipas rregullit" dhe e dyta, kur transaksionet janë "kundër rregullit". Në situatën e parë, një nëpunës merr përfitim privat ilegalisht për të bërë diçka të cilën ai ose ajo duhet ta bënte në mënyrë të zakonshme, sipas ligjit. Në situatën e dytë, ryshfeti jepet për të siguruar shërbime të cilat nëpunësi është i ndaluar t'i bëjë. Si "sipas rregullit" ashtu dhe "kundër rregullit" korrupsioni mund të ndodhë tek të gjitha nivelet e hierarkisë së qeverisë, duke u renditur në shkallë dhe ndikim nga "korrupsioni i madh" tek variacione të shkallëve të vogla. Në praktikë, qëndrimet publike mund të errësojnë përcaktimet ligjore të korrupsionit administrative dhe opinionin publik mund të përkufizojë korrupsionin në mënyra të cilat kapërcejnë ligjin. Në qoftë se përcaktimet e opinionit publik nuk përputhen me ato ligjore, shanset janë të tilla që nëpunësit do të veprojnë në përputhje me këndvështrimin e publikut, duke bërë shkelje ligjit.⁴⁶³ Nëse korrupsioni nuk mund të vihet nën kontroll, ai mund të kërcënojë funksionimin e

⁴⁶² Rregullore Nr. 01/2012 për kodin e etikës për zyrtarët e komunikimit me publikun, 30. 01. 2012, nenet 1-4.

⁴⁶³ Parimet Evropiane për administratën publike, Botimi Sigma: Nr. 27, f. 26.

institucioneve demokratike dhe ekonominë e tregut. Në një mjedis të korruptuar, burimet mund të çohen në fusha jo produktive - në polici, forcat e armatosura dhe në organe të tjera të kontrollit dhe represionit shoqëror - pasi elita kërkon të mbrojë veten, pozitat e veta dhe pasurinë.⁴⁶⁴

Nëse të gjithë integritetin personal (në krahasim me ndershmërinë, drejtësinë, përgjegjësinë për publikun e gjerë) të cilët mbajnë një vlerë të lartë etike, nuk gjene terren ushqyes korrupsioni".⁴⁶⁵ Duke cituar një filozof kinez të shekullit të X-të, midis të tjerash korrupsioni mund të shihet si rezultat i "njerëzve të ligj". Edhe sot, shumë studiues e perceptojnë korrupsionin kryesisht si shkak të individit dhe faktorëve të tij psikologjikë ose disa tipareve specifike kulturore të tij.⁴⁶⁶ Korniza ligjore për luftën kundër korrupsionit është mjaft e avancuar në Kosovë. Përveç Ligjit për Luftimin e Korrupsionit ekzistojnë edhe një numër i ligjeve specifike si: Ligji për Parandalimin e Konfliktit të Interesit, Ligji për Deklarimin dhe Prejardhjes së Pasurisë, Kodi Penal, Ligjin për Qasje në Dokumente Publike, Ligji i Shërbimit Civil të Kosovës dhe aktet nënligjore për zbatimin e tij.⁴⁶⁷ Gjithashtu për të avancuar më tutje kornizën ligjore tashmë në procedurë të ndryshimit janë Ligji për Deklarimin, Prejardhjen dhe Kontrollin e Pasurisë së Zyrtarëve të Lartë Publik dhe Ligji për Parandalimin e Konfliktit të Interesit gjatë ushtrimin e funksionit publik.⁴⁶⁸

Sa i përket hulumtimeve të opinionit publik në Kosove sa i përket etikës, integritetit dhe korrupsionit në administratën publike, disa sosh janë bërë kryesisht nga organizatat ndërkombëtare që

⁴⁶⁴ SIGMA: Nr. 27, f. 27.

⁴⁶⁵ (Peter Mayer: Lufta ndaj Korrupsionit si sfide ekonomiko-etike- çka duhet të ndërmarrë shteti, firmat dhe njeriu, Dhjetor 2007, f. 12).

⁴⁶⁶ Dorian Jano, Polis Nr 6/2008, f. 33.

⁴⁶⁷ Për listën e akteve nënligjore për zbatimin e shërbimit civil shih kapitullin menaxhimi i burimeve njerëzore.

⁴⁶⁸ Raporti gjithëpërfshirës për zbatimin e strategjisë së reformës së Administratës Publike 2010 – 2013, Qershor 2014 I publikuar nga Ministria e Administratës Publike të Republikës së Kosovës, f. 25-26.

veprojnë në Kosovë apo organizatat joqeveritare. Ndër to vlen të përmendet “Public Pulse Report” seria 6 e publikuar në vitin 2013 nga UNDP, ose “Business Corruption and Crime in Kosovo, 2013”, nga njësia e Kombeve të Bashkuara.⁴⁶⁹

Sipas Raporti i UNDP –së i publikuar në muajin gusht të vitit 2013, përqindja e qytetarëve që mendojnë se është i pranishëm korrupsioni i nivelit të lartë në institucione të ndryshme, është rritur krahasuar me periudhën prill-tetor. Kështu është rasti për Dogana 59% (krahasuar me 43% në prill 2012), gjykata 56% (krahasuar me 47.5% në tetor 2012), ofruesit e shërbimeve shëndetësore 50% (krahasuar me 43% në prill 2012), dhe administratën/qeverinë qendrore 46% (krahasuar me 36% në prill 2012), këto institucione janë raportuar të jenë institucionet e dominuara nga korrupsioni i nivelit të lartë. Gjithashtu, perceptimi për praninë e nivelit të lartë të korrupsionit gjithashtu është rritur për këto institucione në vijim: bankat 37.5% (krahasuar me 20.5% në prill 2012), komunat 39% (krahasuar me 30% në prill 2012), Policia e EULEX-it 38% (krahasuar me 28% në prill 2012), dhe policia vendore PK 30% (krahasuar me 19% në prill 2012).⁴⁷⁰

Sipas raporteve në të gjitha gjykatat Themelore dhe degët e tyre për vepra penale kundër detyrës Zyrtare (Kapitulli XXIX neni 339-348) janë shqiptuara dënimet ndaj 78 personave.⁴⁷¹ Dënimet e shqiptuara janë për 33 persona dënim me gjobe, 3 persona dënim 1 – 2 muaj, 4 persona dënim 2-6 muaj, 5 persona 6-12 muaj, 2 persona 1-2 vjet, 2 persona 2-5 vjet, dhe dënime alternative ndaj 27 personave dënim me kusht, dhe 1 persona me vërejtje gjyqësore, 1 person me masat e trajtimit të detyrueshëm⁴⁷², ndërsa për korrupsioni zyrtar dhe veprat penale kundër detyrës zyrtare (Kapitulli XXXIV i kodit penal neni 422, neni 425, 428 dhe neni 429) janë dënuar 24 persona.

⁴⁶⁹ Po aty, f. 27.

⁴⁷⁰ Raporti i plusit publik VI –Raport i publikuar nga UNDP Gusht 2013, Prishtinë, f. 17.

⁴⁷¹ Seria 5: Statistikat Sociale, Statistikat e jurisprudencës për persona madhor 2013 i publikuar nga Agjencia e Statistikave të Kosovës, Shtator 2014, f. 50.

⁴⁷² Po aty, f. 66

⁴⁷³ Dënimet e shqiptuara janë 14 persona dënim me gjobe, 2 persona 2-6 muaj, 3 persona 1-2 vjet, 1 person 2-5 vjet ndërsa me dënime alternative 4 persona dënim me kusht. ⁴⁷⁴

Në Kosovë sa i përket ngritjes së kapaciteteve deri më tani nuk ka ndonjë vlerësim të nevojave të trajnimeve dhe plan për trajnimin e zyrtarëve publik dhe nëpunësve civilë në fushën e etikës. Gjatë gjithë kësaj kohe vetëm gjatë vitit 2012 është organizuar një trajnim tre (3) ditor me temën “Etika dhe antikorrupsioni në administratën publike” ku janë trajnuar gjithsej dyzetegjashtë (46) pjesëmarrës, ndërsa në vitin 2013 është mbajtur trajnimi i njëjtë dy (2) ditor ku janë trajnuar gjithsej tridhjetegjashtë (36) pjesëmarrës. Kjo është e pamjaftueshme. Ndërsa të dhëna të tjera për trajnimet e zyrtarëve publik për këto tema nuk janë dhënë nga institucionet përgjegjëse.⁴⁷⁵

Në Institucionet e administratës qendrore dhe lokale duhet të krijohet një klimë etike, të ngrihen në pozitë personat që kanë vlera etike në çdo Institucion për të ndërtuar një shoqëri të pakorruptuar. Mbajtja e trajnimeve zyrtareve për etikën në administratë do të ishin një nder masat që do të ndikojnë në parandalimin dhe luftimin shpërdorimit të detyrës zyrtare dhe korrupsionit në administratë.

Institucionet e Kosovës duhet të marrin masa për të parandaluar dhe luftuar shpërdorimin e detyrës zyrtare dhe korrupsionin, sepse prania e këtyre fenomeneve e rritë mosbesimin e qytetarëve në Institucione shtetërore, shkatërron vlerat morale të shoqërisë që do të jete rrezik që shoqëria të behet tolerante ndaj këtyre fenomeneve. Sikur të ishin efikase organet e drejtësisë vendore dhe ndërkom-bëtare do të ndikonte në parandalimin dhe luftimin e fenomeneve negative të cilat u shfaqen në Kosove në administratën publike në periudhën e administrimit të përkohshme nga UNMIK-u në Kosovë

⁴⁷³ Po aty, f. 55

⁴⁷⁴ Seria 5: Statistikat Sociale, Statistikat e jurisprudencës për persona madhor 2013 i publikuar nga Agjencia e Statistikave të Kosovës Shtator 2014, f. 75

⁴⁷⁵ Raporti gjithëpërfshirës për zbatimin e strategjisë së reformës së administratës publike 2010 – 2013 i publikuar nga Ministria e Administratës Publike, Qershor 2014, f. 25

dhe pas shpalljes së pavarësisë do të ishte korrupsioni, keqpërdorimi dhe shpërdorimi i detyrës zyrtare në nivel më të vogël. Institucionet e administratës qendrore dhe lokale duhet ti kushtojnë rendësi trajnimeve të etikës zyrtareve të gjitha niveleve. Në Kosovë deri sa do të këtë sundim të dobët të ligjit do të jetë edhe me i përhapur shkalla e korrupsionit. Sundimi i ligjit në Kosovë do të jetë parandalimi dhe luftimi i korrupsionit në administratë në Kosovë.

2. Përfundim

Në të gjitha Institucionet qendrore dhe lokale të obligohen (rekomandohet) të mbajnë trajnime për etikën në administratë si mase parandalimi të shpërdorimit detyrës zyrtare nga zyrtare e administratës qendrore dhe administratës lokale.

Të formohen komisione disiplinore në çdo institucion aty nuk janë formuar ndërsa aty ku janë të funksionalizohen dhe me qenë me efektive, anëtarët e komisionit të emërohen zyrtare të dalluar që janë vlerësuar me etike të lartë dhe parimor në punë.

Vendimet e Komisioni disiplinor të mos të jenë të njëanshme por t'i merren në bazë të fakteve argumenteve në proporcion me shkeljet e bëra dhe jo e kundërta, të mos shqiptohen në mënyrë arbitrare vendimet për masa disiplinore pa u përfillur procedurat ligjore dhe procedurale dhe pa bërë kualifikimin paraprak të shkeljes.

Të gjitha Institucionet në nivelin qendror dhe lokal t'i zbatojnë dhe përmbarojnë vendimet e Këshillit të pavarur mbikëqyrës të shërbimit civil të Kosovës në raste mospërmbarimit të merren masa ndëshkuese ndaj personit përgjegjës.

Në shoqëritë demokratike i kushtohet rëndësi e veçantë edukimit të qytetarëve në rritjen e vetëdijes (ndërgjegjes) individuale dhe kolektive që ndikon ndërtimit të një shoqërie të pa korruptuar. Në Kosovë është nevojë imediate rritja e vetëdijes individuale dhe kolektive si parakusht për arritjen e rezultateve pozitive në parandalimin dhe luftimin e korrupsionit në administratë.

Nëpër institucione qendrore dhe lokale të Kosovës të promovohet krijimi i klimës të etikës, dhe favorizimit të vlerave etike për të krijuar një administratë të përgjegjshme, të besueshme, efikase, profesionale, transparente dhe llogaridhënëse në përmbushje të detyrave të saj në shërbim të qytetarëve të Kosovës.

LITERATURA:

1. Aristoteli, Politika, Rilindja, Prishtinë, 1978
2. Dorian Jano, Rreth shkaqeve dhe faktorëve që lidhen me korrupsionin: Rasti i Shqipërisë. Polis Nr 6 / 2008
3. Denhardt B. Robert, Denhardt V. Janet, Administrimi Publik, UFO PRESS, Tiranë, 2010,
4. Çani, (Methasani) Eralda, Etika në Administratën Publike: analizë e ligjit vendas për etikën, http://www.academia.edu/1230853/Etika_në_Administraten_Publike
5. Gjoka Fran, Etika dhe komunikimi, garanci suksesi në administratën publike, publikuar në gazetën Republika me 06/10/2013, ora 13:30)
6. Nunaj Teuta, Administrata publike shqiptare dhe etika, publikuar në Agjencia e lajmeve Sot News (September 5, 2013), me gjerësisht shiko në <http://www.sot.com.al/opione/administrata-publike-shqiptare-dhe-etika-e-shkarkuar-me-15-04-2014>
7. Pajazit Ali Etika publike, Logos-A, Shkup, 2005
8. Prof. Dr. rer. pol. Peter Mayer: Lufta ndaj Korrupsionit si sfide ekonomiko-etike- qka duhet të ndermarre shteti, firmat dhe njeriu, Dhjetor, 2007
9. Richard, A. Chapman, 2000, Etika në shërbimin publik për mijëvjeçarin e ri, (Michael Hunt, Parlamenti dhe Sjellja Etike),
10. SHAPO Zhani, vlera profesionalizem, Instituti i Trajnimit të Administratës Publike
11. Zhan – Zhak Rusoi, Kontrata sociale, Luarasi, Tiranë, 1998
12. Ligji Nr. 03/L-212 i punës i Republikës së Kosovës,
13. Ligjit Nr. 03/L-149 për shërbimin civil të Republikës së Kosovës

14. Doracaku i etikës ligjore Prill 2008
15. Kodi i mirësjelljes për nëpunësit civilë në Republikën e Kosovës
16. Kodi i mirësjelljes për personelin e administratës gjyqësore, Këshillit Gjyqësor të Kosovës,
17. Kodi i mirësjelljes për personelin e Zyrës së Prokurorit në Republikën e Kosovës,
18. Parimet Evropiane për administratën publike, Botimi Sigma: Nr. 27,
19. Rregullore Nr. 01/2012 për kodin e etikës për zyrtarët e komunikimit me publikun, Qeveria e Republikës e Kosovës 30. 01. 2012,
20. Rregullore Nr. 05/2011 për Procedurat e Zgjedhjes së Kontesteve dhe Ankesave
21. Rregullore Nr. 04/2011 për Procedurën Disiplinore në Shërbimin Civilë
22. Raporti vjetor 2012 nga Këshilli i Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës
23. Raporti zbatimi i legjislacionit për shërbimin civil në Kosovë, OSCE Mission in Kosovo, Shkurt, 2013
24. Raporti i plusit publik VI –Raport i publikuar nga UNDP Gusht 2013, Prishtinë
25. Raporti gjithëpërfshirës për zbatimin e strategjisë së reformës së Administratës Publike 2010 – 2013, Qershor 2014 publikuar nga Ministria e Administratës Publike të Republikës së Kosovës
26. Raporti zbatimi i legjislacionit për shërbimin civil në Kosovë, OSCE Mission in Kosovo, Shkurt, 2013
27. Raporti mbi Zbatimin e Planit Veprimit për RAP, DMRAP, dhjetor 2013
28. Raporti vjetor 2013 i Këshillit të Pavarur Mbikëqyrës për Shërbimin Civil të Kosovës, Prishtinë, Shkurt 2014
29. Seria 5: Statistikat Sociale, Statistikat e jurisprudencës për persona madhor 2013 i publikuar nga Agjencia e Statistikave të Kosovës Shtator 2014