

UNIVERSITETI “NËNË TEREZA” NË SHKUP

**FAKULTETI I SHKENCAVE SOCIALE
STUDIME TË CIKLIT TË DYTË - MASTER**

DREJTIMI:

PUNË SOCIALE DHE POLITIKË SOCIALE



Tema:

**KORRUPSIONI, NEPOTIZMI DHE MOBINGU NË
ADMINISTRATËN E SISTEMIT TË MBROJTJES
SOCIALE DHE PËRKUJDESJES SOCIALE**

**Mentori:
Doc. Dr. Argëtim Saliu**

**Studenti:
Ali Sadiku**

Shkup, 2020

Deklaratë

Unë Ali Sadiku, deklaroj se gjatë përgatitjes të punimit të magistraturës, të gjitha fjalitë, frazat dhe idetë nga literatura e shfrytëzuar, të përdorura në këtë punim, nga autorë të tjerë, janë cituar në mënyrë korrekte, me referenca të qarta dhe të drejtpërdrejta, të lidhura me autorin, me ligje, projekte, akte normative, konventa, punime dhe ueb-faqe të caktuara. Pas çdo fusnote ishte obligimi im, për sqarime dhe komente plotësuese.

Jam i vetëdijshëm se përgjegjësia morale dhe ligjore është imja, si autor i punimit të magistraturës. Unë, nëse nuk kam vepruar në përputhshmëri me normat metodologjike hulumtuese dhe ligjit për të drejtën e autorit, nëse jam shërbyer me kopjo dhe ngjit (Copy Paste) të literaturave, pa sqarime, punimi i magistraturës mund të konsiderohet plagjiaturë dhe do të përdoret si arsye, për dështim të këtij punimi master me temë: “Korrupsioni, nepotizmi dhe mobingu në administrimin e sistemit të mbrojtjes sociale dhe përkujdesjes sociale”

Shkup, 2020

Kandidati: Ali Sadiku

Nënshkrimi _____

Abstrakt

Republika e Maqedonisë, që nga pavarësia e saj nga Republika Socialiste Federative e Jugosllavisë, ka qenë në rrugë për t'u bërë një demokraci liberale të cilën prore e ka synuar. Megjithatë, për shkak të një numri të madh faktorësh, duke përfshirë konfliktet e brendshme të armatosura, mosmarrëveshjet etnike, paqëndrueshmëria politike dhe mes tjerash performanca e dobët ekonomike, paqatitja e dukurive negative në institucionet e sistemit (korrupsioni, nepotizmi, mobingu etj.). Maqedoninë e Veriut rregullisht e kanë radhitur si një shtet me qeveri kalimtare ose një regjim hibrid, në vend të demokracisë liberale të cilën prore e ka synuar, që synon të jetë.

Që nga pavarësia e Maqedonisë nga Jugosllavia në vitin 1991, punët e brendshme procedurale të administratës publike dhe shërbimet civile kanë ngelur komplekse dhe të ndërlikuara. Megjithatë, ndjenjat ndaj stabilitetit dhe prestigjit të punësimeve në administratën publike nuk kanë ndryshuar.

Duke qëndruar përpara këtij realiteti, për fat të keq, mjaft të hidhur, gjatë të cilit korrupsioni, nepotizmi dhe mobingu si dukuri negative në shoqërinë tonë ka prekur të gjitha hallkat e organeve shtetërore të RMV-së, duke filluar nga ato më të lartat e deri te ato më të ultat, assesi nuk munda t'i rezistojta tundimit për ta paraqitur studimin tim të titulluar: *“Korrupsioni, nepotizmi dhe mobingu në administratën e sistemit të mbrojtjes sociale dhe përkujdesjes sociale.”*

Këto dukuri negative e kanë prekur shoqërinë në tërësinë e saj nga institucionet më të larta, duke përfshirë këtu legjislativin, ekzekutivin, gjyqësorin, administratën etj.; por, ajo që është më e dhimbshme, ka prekur edhe njeriun e thjeshtë, duke dhënë si rezultante kriminalizimin e shoqërisë sonë.

Që prej fillimit të viteve '90, me perspektiva gjithmonë e në rritje për integrim në Bashkimin Evropian, vendet e Ballkanit Perëndimor kanë ndërmarrë hapa të rëndësishëm për të zhvilluar dhe fuqizuar sistemet e tyre kundër korrupsionit, nepotizmit dhe mobingut. Megjithatë, përparimi ka qenë i ngadaltë dhe zbatimi i ligjeve dhe politikave mbetet shumë prapa asaj që parashikohet në letër.

Ky punim, veç të tjerash, është një thirrje për studiuesit dhe për gjithë shoqërinë në RMV dhe më gjerë e në mënyrë të veçantë për inteligjencinë e vendit, që të gjithë së bashku të luftojmë këto epidemi në mënyrë ligjore.

Fjalët kyqe: *institucione publike, korrupsion, nepotizëm, mobing, ligje.*

Абстракт

Република Северна Македонија од осамостојувањето од Социјалистичка Федеративна Република Југославија се најде на патот да стане целосно функционална либерална демократија. Сепак, поради голем број фактори, вклучително и вооружени внатрешни конфликти, етнички спорови, политичка нестабилност и, меѓу другото, лоши економски перформанси, појава на негативни појави во системските институции (корупција, непотизам, мобинг и слично) Република Северна Македонија редовно беше назначена како држава со преодна влада или хибриден режим наместо либерална демократија како што ја имаше за цел.

Од осамостојувањето на Македонија од Југославија во 1991 година, внатрешните процедурални работи на јавната администрација и државните служби останаа комплицирани и сложени. Сепак, чувствата за стабилноста и престижот во вработувањето во јавната администрација не се променети.

Соочувајќи се со оваа реалност, за жал, доста горчливо, за време на кое корупцијата, непотизмот и мобингот како негативни појави во нашето општество ги допре сите нивоа на државните тела на РСМ, почнувајќи од највисоките па до нанајниското, не можев да одолеам на искушението да ја обработам мојата студија под наслов: *„Корупција, непотизам и мобинг во администрацијата на системот за социјална заштита и социјална грижа“*.

Овие негативни појави го зафатија општеството во целост од највисоките институции, вклучително и законодавниот дом, извршниот, судството, администрацијата и сл., но она што е најболно влијаело и на обичниот човек, што резултираше во криминализација на нашето општество.

Од раните 90-ти години, со сè поголеми изгледи за интеграција во Европската унија, земјите од Западен Балкан презедоа важни чекори за развој и зајакнување на нивните системи против корупцијата, непотизмот и мобингот. Сепак, напредокот е бавен и имплементацијата на законите и политиките далеку зад она што е предвидено на хартијата.

Овој труд, меѓу другото, е повик за истражувачите и за целото општество во РСМ, а посебно за интелегенцијата на земјата, сите заедно да се борат против овие епидемии по законска основа.

Клучни зборови: *јавни институции, корупција, непотизам, мобинг, закони.*

Abstract

The Republic of North Macedonia, since its independence from the Socialist Federal Republic of Yugoslavia, has been directed to make a functioning liberal democracy. However, for a large number of factors, looking for armed conflicts, ethnic disputes, political instability and, in the medium term, economic performance, the emergence of negative phenomena in the creation (Corruption, nepotism, mobility, etc.) of Northern Macedonia can regularly be listed as a state with a transitional government or a hybrid regime instead of a liberal democracy that aims to last.

Since Macedonia's independence from Yugoslavia in 1991, the internal procedural affairs of public administration and civil service have remained complex and complex. However, feelings about the stability and prestige of public administration employment have not changed.

Facing this reality, unfortunately, quite bitterly, during which corruption, nepotism and mobbing as negative phenomena in our society has touched all levels of the RNM state bodies, starting with the highest ones. down to the lowest, I could not resist the temptation to present my study entitled: *"Corruption, Nepotism and Mobbing in the administration of the social protection and social care system."*

These negative phenomena have affected society in its entirety by the highest institutions, including the Legislature, the Executive, the Judiciary, the Administration, etc., but what is most painful has also affected the common man, resulting in criminalization. of our society.

Since the early 1990s, with ever-increasing prospects for European Union integration, Western Balkan countries have taken important steps to develop and strengthen their systems against corruption, nepotism and mobbing. However, progress has been slow and implementation of laws and policies far behind what is foreseen in the letter.

This paper is, among other things, a call for scholars and for all society in the RNM, and more specifically for the country's intelligence, to all together fight these epidemics legally.

Keywords: *Public Institutions, Corruption, Nepotism, Mobbing, Laws.*

PËRMBAJTJA

Deklaratë	2
Korrupsioni, nepotizmi dhe mobingu në administratën e sistemit të mbrojtjes sociale dhe përkujdesjes sociale	Error!
Bookmark not defined.	3
Abstrak	3
Абстракт	4
Abstract	5
HYRJE	9
QASJE METODOLOGJIKE E HULUMTIMIT	12
1. Rëndësia e hulumtimit.....	12
2. Qëllimet e hulumtimit	12
3. Arsyeshmeria shkencore dhe praktike e hulumtimit	13
4. Hipoteza	14
5. Metodatat e hulumtimit	15
6. Rëndësia e punimit	15
8. Pjesëmarrësit në hulumtim ose karakteristikat dhe parametrat kryesore të kampionit që do të përdoret në hulumtim	16
9. Vendi ku do të bëhet hulumtimi dhe etika e hulumtimit	16
10. Procedurat e grumbullimit të të dhënave (instrumentet matëse)	17
11. Analiza e të dhënave (përpunimi statistikor).....	17
12. Rezultatet e pritura	17
1. KORRUPSIONI	19
1.1. Përkufizimi i termit “korrupsion”.....	19
1.2. Korrupsioni në këndvështrimin e filozofëve, sociologëve, politikologëve dhe ekonomistëve	21
1.3. Indikatorët e korrupsionit	23
1.4. Efektet e korrupsionit	24
1.5. Pushteti dhe korrupsioni	25
1.6. Parandalimi dhe lufta ndaj korrupsionit	26
1.7. Ligji për luftën kundër korrupsionit	27
1.8. Komisioni Shtetëror Antikorrupsion	28
1.9. Projekti “Bisedë për luftë kundër korrupsionit në Kuvendin e Republikës së Maqedonisë së Veriut”	29
1.10. Organizatat joqeveritare (OJQ) në RMV në luftë kundër korrupsionit.....	30
1.11. Roli i medias në luftën kundër korrupsionit	32
1.12. Rrjeti mediatik dhe OJQ-të kundër korrupsionit	33
1.12. Strategjitë e shtetit kundër korrupsionit	34

1.13. Rport për korrupsionin në Maqedoninë e Veriut nga Qendra për Studimin e Demokracisë (CID)	35
1.14. Raporti i Grupit të Shteteve kundër korrupsionit (GRECO).....	36
2. NEPOTIZMI	37
2.1. Përkufizimi i nepotizmit.....	38
2.2. Ligji për nëpunës publikë dhe punë administrative.....	39
2.3. Llojet e nepotizmit.....	40
2.4. Historiku i nepotizmit.....	41
2.5. Nepotizmi familjar dhe standardet ndërkombëtare	43
2.6. Strategjitë për reforma në administratën publike	44
2.7. Nepotizmi në Republikën e Maqedonisë së Veriut	45
3. MOBINGU	48
3.1.Ç’është mobingu?.....	48
3.2. Llojet dhe kategoritë e mobingut.....	49
3.3. Pasojat nga mobingu	50
3.4. Fazat e zbulimit të mobingut	52
3.5. Procedura paraprake për mbrojtjen prej shqetësimit në vendin e punës	54
3.6. Ligji për ndalimin e diskriminimit dhe Ligji për nëpunës administrativë.....	55
3.7. Ligji për nëpunës administrativë	57
3.8. Raport mujor për të drejtat e njeriut në Republikën e Maqedonisë së Veriut nga Komiteti i Helsinkit	58
3.9. Raport për mobingun nga Avokati i Popullit	59
4. MEKANIZMAT DHE MASAT MBROJTËSE KUNDËR KORRUPSIONIT, NEPOTIZMIT, MOBINGUT NË SISTEMIN E MBROJTJES SOCIALE DHE PËRKUJDESJES SOCIALE..62	
4.1. Mbrojtja sociale dhe përkujdesja sociale.....	62
4.2. Vështrim i shërbimeve dhe përkujdesjes sociale në Republikën e Maqedonisë së Veriut.....	63
4.3. Shërbimet sociale, të siguruara përmes sistemit të taksave sociale dhe mbrojtja jashtinstitucionale në Republikën e Maqedonisë së Veriut.....	64
4.4. Politikat aktuale dhe masat strategjike për mbrojtjen dhe përkujdesjen sociale	65
4.5. Strategjia kombëtare e mbrojtjes dhe përkujdesjes sociale	68
5. HULUMTIMI EMPIRIK	72
5.1. Mostra e të anketuarve	72
5.2. Pyetësor anketues	73
Pyetësori anketues i paraqitur përmes grafikoneve	74
5.3. Intervista të realizuara nga njohës dhe ekspertë të problematikës hulumtuese	89
Intervista I	89
Intervista II	94

Intervista III.....	97
5.4. Analiza e intervistave	99
KONKLUSIONE	101
REKOMANDIME.....	103
LITERATURA E SHFRYTËZUAR.....	104
I. Libra	
.....	104
II. Burime juridike	106
III. Burime elektronike	108
IV. Burime të tjera.....	111

HYRJE

Detyra dhe qëllimi kryesor i administratës publike është të jetë servis i qytetarëve në procesin e realizimit të të drejtave të tyre. Që të realizohet detyra dhe qëllimi kryesor, të punësuarit në administratën publike ndjekin parime të caktuara në punën e tyre. Këto parime bartin obligime dhe përgjegjësi përkatëse të të punësuarve në administratën publike, si dhe të drejta të garantuara dhe krijimin e kushteve përkatëse për punën e të punësuarve në administratën publike.

Demokratizimi i shoqërisë në kohët moderne i referohet vendeve në tranzicion. Ato duhet të jenë të bazuara në parimet e drejtësisë dhe të shtetit social e transparent, si dhe të një shoqërie të hapur, çka nënkupton riafirmimin në këto sfera. Pa transparencë dhe përgjegjësi adekuate, secila qeveri, sado që të jetë demokratike dhe legjitime në zgjedhjen e saj, me kalimin e kohës shndërrohet në burokraci dhe me veprimet e saj bëhet e kundërta e qëllimit që duhet të ketë në parim: përfaqësimin e qytetarit dhe mbrojtjen e interesave të përbashkëta shoqërore.

Aspektet negative të këtij sistemi të punësimeve të motivuara politikisht i kalojnë ato pozitivet, nëse ka, në masë më të madhe. Ndryshimet e shpeshta të administratës pengojnë funksionimin e përditshëm të administratës publike, duke çuar në një administratë publike joprofesionale, të papërshtatshme, e ngarkuar me punësime si dhe administratë publike dhe shërbime civile jo të kualifikuara. Përveç kësaj, sistemi i administratës publike i cili zgjidhet politikisht është një portë për korrupsion, nepotizëm, mobing dhe keqpërdorime të tjera.

Në këtë elaborat të propozim-tezës së punimit të magistraturës të cilën e kemi titulluar: **“Korrupsioni, nepotizmi dhe mobingu në administratën e sistemit të mbrojtjes sociale dhe përkujdesjes sociale”** janë të parapara: elaborati i propozim-tezës, abstrakti, fjalët kyqe, hyrja, përshkrimi i përmbajtjeve teorike, rishikimi i literaturës, formulimi i problemit (rëndësia e punimit, qëllimet e hulumtimit), kornizat e hipotezave të hulumtimit (hipotezat e përgjithshme dhe hipotezat ndihmëse), mënyra e hulumtimit dhe metodologjia, dizajni i studimit, pjesëmarrësit në hulumtim, analiza e të dhënave, rezultatet e pritura dhe referencat.

Korrupsioni është një fenomen që shqetëson shoqërinë ku më shumë e ku më pak. Shoqëria pëson nga kjo dukuri. Edhe administratat e shteteve më të forta janë prekur dhe kanë pasur probleme serioze. Mund të paramendojmë se çfarë plagë mund të hapë për vendet më pak të zhvilluara. S’do mend se edhe filozofët, sociologët, politikologët dhe ekonomistët debatuan rreth këtij fenomeni negativ të shoqërisë.

Mrënjët e nepotizmit duket qartë se po kalbin në masë të pariparueshme themelet e institucioneve të shtetit, thonë ekspertët juridikë. Ata theksojnë se Maqedonia e Veriut nëse synon të bëhet pjesë e familjes evropiane, sa më parë duhet të fillojë pikërisht me dhënien fund të kulturës së nepotizmit. Këto reagime vijnë pasi për çdo ditë mësohet se familjarët e zyrtarëve të lartë të shtetit sistemohen në vende pune në administratën shtetërore dhe ndërmarrjet publike.

Mobingu është një problem i shoqërisë moderne, një formë e re dhe ende nën hetim e abuzimeve të drejtave të njeriut. Ndikon kryesisht në pjesën mendore, ndikon negativisht në shëndetin dhe jetën, cilësinë e punës, prodhimin dhe ofrimin e shërbimeve, produktivitetin, përfitimin dhe ka një ndikim të rëndësishëm në humbjet ekonomike në komunitet.

Mbrojtja sociale është tërësia e mekanizmave të ndihmës kolektive që u lejon individëve ose familjeve të përballojnë financiarisht pasojat e rreziqeve sociale, d.m.th. situatave që mund të shkaktojnë ulje të burimeve ose rritje të shpenzimeve (pleqëria, sëmundjet, invaliditeti, papunësia, shpenzime të familjes etj.).

Ky punim magjistrature është e ndarë në 5 kapituj dhe secila në tituj e nëntituj:

Në Kapitullin e parë – KORRUPSIONI trajtohen këto tema: Përkufizimi i termit korrupsion, Korrupsioni në këndvështrimin e filozofëve, sociologëve, politikologëve dhe ekonomistëve, Indikatorët e korrupsionit, Efektet e korrupsionit, Pushteti dhe korrupsioni, Parandalimi dhe lufta ndaj korrupsionit, Ligji për luftën kundër korrupsionit, Komisioni Shtetëror Antikorrupsion, Projekti Bisedë për luftë kundër korrupsionit në Kuvendin e Republikës së Maqedonisë së Veriut, Organizatat joqeveritare në Republikën e Maqedonisë së Veriut në luftë kundër korrupsionit, Roli i medias në luftën kundër korrupsionit, Rrjeti mediatik dhe OJQ-të kundër korrupsionit, Strategjitë e shtetit kundër korrupsionit, Raport për korrupsionin në Maqedoninë e Veriut nga Qendra për Studimin e Demokracisë (CID), Raport i Grupit të shteteve kundër korrupsionit (GREKO).

Në Kapitullin e dytë – NEPOTIZMI trajohen temat: Përkufizimi i Nepotizmit, Ligji për nëpunës publikë dhe punë administrative, Llojet e nepotizmit, Historiku i nepotizmit, Nepotizmi familjar dhe standardet ndërkombëtare, Nepotizmi në Republikën e Maqedonisë së Veriut.

Në Kapitullin e tretë – MOBINGU trajtohen temat: Ç'është mobingu?, Llojet dhe kategoritë e mobingut, Pasojat nga mobingu, Fazat e zbulimit të mobingut, Procedura paraprake për mbrojtjen prej shqetësimit në vendin e punës, Ligji për ndalimin e diskriminimit dhe Ligji për nëpunës administrative, Ligji për nëpunës administrative, Raport për mobingun nga Avokati i Popullit.

Në Kapitullin e katërt - MEKANIZMAT DHE MASAT MBROJTËSE KUNDËR KORRUPTIONIT, NEPOTIZMIT, MOBINGUT NË SISTEMIN E MBROJTJES SOCIALE DHE PËRKUJDESJES SOCIALE trajtohen temat: Mbrojtja sociale dhe përkujdesja sociale, Vështrim i shërbimeve dhe përkujdesjes sociale në Republikën e Maqedonisë së Veriut, Shërbimet sociale, të siguruara përmes sistemit të taksave sociale dhe mbrojtja jashtinstitucionale në Republikën e Maqedonisë së Veriut, Politikat aktuale dhe masat strategjike për mbrojtjen dhe përkujdesjen sociale, Strategjia kombëtare e mbrojtjes dhe e përkujdesjes sociale.

Në Kapitullin e pestë - HULUMTIMI EMPIRIK është paraparë: Hulmtimi empirik, mostra e të anketuarve, pyetësi anketues, pyetësi anketues i paraqitur përmes grafikoneve, intervista të realizuara nga njohës dhe ekspertë të problematikës hulumtuese dhe analiza e intervistave.

QASJA METODOLOGJIKE E HULUMTIMIT

1. Rëndësia e hulumtimit

Korrupsioni, nepotizmi dhe mobingu janë thellë të pranishëm në Maqedoninë e Veriut, jo vetëm në qeveri, por në të gjitha poret e shoqërisë. Pra, nuk flasin vetëm se për pushtetin ekzekutiv, por vlerësoj se korrupsioni, nepotizmi dhe mobingu sikur që është, po pranohet si pjesë e kulturës së jetesës, ky fenomen është i pranishëm gjithandej. Kjo është kështu pasi shumë vite kemi humbur betejën kundër kësaj dukurie. Këto dukuri negative në për fat të keq janë të pranishme edhe në ndërmarrjet publike, në medie, në sektorin civil etj.

Bazuar në disa hulumtime të opinionit publik, një e treta qytetarëve të Maqedonisë së Veriut vlerësojnë se këto dukuri negative janë një nga tri problemet kryesore në shtet.

Shumë e shpeshtë është forma e favorizimeve të bazuar në të njohurit dhe marrëdhëniet familjare ku dikush në një pozitë zyrtare shfrytëzon fuqinë dhe autoritetin e tij ose të saj për të ofruar një punë ose favor për një anëtar të familjes ose mik, edhe pse ai ose ajo nuk e meriton apo nuk është i kualifikuar.

Zgjidhja e këtyre problemeve, nënkupton veprimin e mëtijshëm në procesin e reformave në administratën që, para së gjithash, nënkupton distinkcionin juridik dhe faktik ndërmjet administratës publike dhe politikës, përkatësisht ndërmjet nivelit profesional dhe politik, me çka administrata do të bëhet servis i vërtetë i qytetarëve.

Organizatave joqeveritare dhe mediumet kanë rol të rëndësishëm në nxitjen e qytetarëve, por edhe të organizatave të tjera joqeveritare që të ndjekin punën e institucioneve shtetërore dhe t'i shfrytëzojnë instrumentet dhe mekanizmat që i kanë në dispozicion (madje të krijojnë edhe të reja) që të kërkohet përgjegjësi dhe transparencë më e madhe prej institucioneve.

2. Qëllimet e hulumtimit

Ashtu sikurse virusi që përhapet dita ditës më shumë, e njëjta gjë ndodh edhe me korrupsionin, nepotizmin dhe mobingun në shoqërinë tonë. Këto dukuri negative nënkuptojnë prishje, shkatërrim, ndërhyrje, gjë e cila shpie drejt humbjes apo shembjes së një shoqërie të shëndoshë. Këto viruse kanë depërtuar në të gjitha sferat e jetëtës anembanë botës, e veçanërisht në vendet të cilat janë në tranzicion, përfshirë këtu edhe vendin tonë.

Qëllimi i këtij punimi nuk është propozimi i zgjidhjes magjike, e cila do të çrrënjoste dukuritë negative si fenomen brenda ditës, nuk marr përsipër që ta zgjidh këtë sfidë, që është e vjetër sa vetë shoqëria njerëzore "me një të rënë të shkopit", por përpiqem që të prek ndjeshmeritë e institucioneve dhe qytetarëve, për të rritur ndërgjegjësimin, për të luftuar korrupsionin, nepotizmin dhe mobingun që e kanë mbërthyer gjithë shoqërinë tonë.

Kërkimet për realizimin e këtij punimi u zhvilluan në tri drejtime: së pari, lidhur me doktrinën - literaturën ndërkombëtare, së dyti në drejtim të legjislacionit vendor e të huaj, dhe së treti lidhur me jurisprudencën e gjykatave tona.

Nëpërmjet gërshetimit dhe ndërthurjes së këtyre tri drejtimeve do të përpunohet e të jepet përfundimi i këtij punimi, për të cilin shpresoj se do të jetë i vlefshëm dhe i dobishëm për lexuesit dhe studiuesit e së drejtës.

Pavarësisht nga fakti që ky punim synon t'u japë një zgjidhje të arsyeshme të gjitha problematikave të shfaqura në disa vepra penale, përsëri me evoluimin e marrëdhënieve njerëzore dhe të së drejtës në veçanti shihet si domosdoshmëri përshtatja dhe përditësimi i tyre me nevojat e kohës dhe legjislacionet më të përparuara.

Qëllimi i këtij punimi është:

- të informojë opinionin e RMV-së për trendet dhe pasojat serioze nga korrupsioni, nepotizmi dhe mobingu, të cilat i kanë kapluar institucionet tona shtetërore;
- të inkurajojë përpjekjet tona të përbashkëta për rritjen e ndërgjegjësimit kolektiv për parandalimin e këtyre dukurive negative në të gjitha institucionet e RMV-së, përfshirë këtu edhe autorët dhe viktimat e këtyre dukurive shoqërore;
- për papranueshmërinë e këtyre dukurive negative dhe dëmet që këto ua shkaktojnë institucioneve shtetërore;
- ofrimi i mënyrave dhe metodave të dëshmuara për mbrojtjen e qytetarëve tanë nga këto dukuri të shmtuara, nëse ata e gjejnë veten në një situatë të tillë.

3. Arsyeshmeria shkencore dhe praktike e hulumtimit

Domosdo që gjatë kërkimit dhe hulumtimit shkencor për një fenomen duhet të fokusohemi dhe t'i kushtojmë rëndësi metodës historike nëpërmjet të cilës do të shqyrtohet dhe pasqyrohet ekzistenca dhe evoluimi i korrupsionit, nepotizmit dhe mobingut në aspektin historik, format dhe mënyrat e paraqitjes në periudha të ndryshme të zhvillimit të shoqërisë. Meqenëse shkaqet e korrupsionit, nepotizmit dhe mobingut përfshijnë faktorë të ndryshëm të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë, lufta kundër këtyre dukurive negative në institucionet e RMV-

së duhet të ketë një qasje gjithëpërfshirëse shkencore, praktike dhe hulumtuese.

Korrupsioni, nepotizmi dhe mobingu si dukuri në vendet e Ballkanit duket se ka një përhapje të madhe. Kjo mund të jetë pasojë e kushteve ekonomiko-sociale, demografisë shoqërore të regjionit (shoqëri kolektive) si dhe sistemit politik që po kalon fazën e tranzicionit në dekadat e fundit. Edhe pse hulumtimet shkencore janë të pakta në këtë drejtim, të shumta janë bllogjet dhe artikujt nëpër të përditshmet të cilat trajtojnë dukurinë e nepotizmit.

Janë bërë krahasime të legjislacionit të vendit tonë dhe të vendeve të tjera, në raport me dukurinë e korrupsionit, nepotizmit dhe mobingut llojet e veprave të kryera me korrupsion si dhe sanksionet që parashikohen në vendin tonë dhe vendet e tjera në raport me veprat penale duke keqpërdorur pozitën zyrtare.

Duke pasur parasysh këtë, roli i shoqërisë qytetare në procesin e qeverisjes së mirë është me domethënie thelbësore për rritjen e besimit të qytetarit ndaj organeve shtetërore dhe në përgjithësi përforcimin e demokracisë në vend. Duke i provuar modelet e ndryshme të pjesëmarrjes qytetare, qeveritë e rritin suksesin e tyre sepse bëhen më transparente, më të përgjegjshme, arrijnë legjitimitet më të madh dhe e përmirësojnë kualitetin dhe efikasitetin e vendimeve të marra.

Gjatë shtjellimit të kësaj teme do të hulumtohen qëndrimet e të punësuarve në sistemin e mbrojtjes sociale për:

1. Praninë e korrupsionit, nepotizmit dhe mobingut;
2. Ekzistimin e mekanizmave për parandalimin dhe trajtimin e tyre;
3. Zbatimin (implementimin) efektiv të mekanizmave ekzistues.

4. Hipoteza

Në këtë punim të magistraturës kam përdorur dy hipoteza:

- 1. Hipoteza e përgjithshme dhe**
- 2. Hipoteza ndihmëse.**

1. Hipoteza e përgjithshme

Në sistemin e mbrojtjes sociale dhe përkujdesjes sociale të RMV janë të pranishëm korrupsioni, nepotizmi dhe mobingu si dukuri të dëmshme shoqërore.

2. Hipoteza ndihmëse

A kemi mekanizma dhe masa efikase mbrojtëse në sistemin e mbrojtjes dhe përkujdesjes sociale, kundër korrupsionit, nepotizmit dhe mobingut?!

5. Metodatat e hulumtimit

Në këtë punim janë përdorur në mënyrë të kombinuar elemente të ndryshme metodologjike, të cilët i kemi evidentuar si më poshtë:

- 1. Metodën analitike;**
- 2. Metodën historike;**
- 3. Metodën deskriptive (përshkruese);**
- 4. Metodën statistikore (tabelare);**
- 5. Intervista me udhëheqës të institucioneve publike;**
- 6. Intervistë me nëpunësit e institucioneve të mbrojtjes dhe të përkujdesjes sociale.**

Duhet të analizohen qëndrimet e punonjësve për mënyrën sesi këto sjellje ndikojnë në cilësinë e shërbimeve që ata ofrojnë (puna e vetë institucionit).

Ndikimi i këtyre fenomeneve në besimin e qytetarëve në institucione.

6. Rëndësia e punimit

Në këtë punim të magjistraturës do të trajtoj çështjen e dukurive negative që janë prezente në institucionet shtetërore në Republikën e Maqedonisë së Veriut, përkatësisht korrupsionin, nepotizmin dhe mobingun.

Rëndësia i këtij studimi është të evidentojë rastet më të përhapura të korrupsionit, nepotizmit dhe mobingut në administrimin e sistemimit të mbrojtjes sociale dhe përkujdesjes sociale, nga se në këtë drejtim kemi shumë pak hulumtime të bëra shkencore. Për faktin se tani më është bërë një hulumtim shkencor, që sado pak plotëson boshllëkun e asaj që mungon në këtë drejtim, me çka do të mund të shërbehen edhe studiuesit e ardhshëm dhe do ta kenë mundësinë që më lehtë të arrijnë deri tek një informacion i cili tani më është i bazuar edhe në hulumtim shkencor.

Qëllimi i përgjithshëm i këtij studimi është që të zbulohet se në çfarë mase qytetarët janë të njohur me korrupsionin, nepotizmin dhe mobingun në administrimin e sistemimit të mbrojtjes sociale dhe përkujdesjes sociale, duke kuptuar qëndrimet dhe përvojat e tyre rreth

këtyre dukurive negative në institucionet shtetërore, si dhe identifikimin e masave që duhet të merren për luftën që duhet të zhvillohet kundër këtyre dukurive negative.

7. Pjesëmarrësit në hulumtim ose karakteristikat dhe parametrat kryesore të kampionit që do të përdoret në hulumtim

Korrupsioni, nepotizmi dhe mobingu janë thellë të pranishëm në Maqedoni, jo vetëm në qeveri, por në të gjitha poret e shoqërisë. Pra, nuk flasin vetëm se për pushtetin ekzekutiv, por vlerësoj se korrupsioni, nepotizmi dhe mobingu po pranohen si pjesë e kulturës së jetesës. Kjo është kështu pasi shumë vite kemi humbur betejën kundër kësaj dukurie. Këto dukuri negative në institucione janë të pranishme edhe në ndërmarrje publike, në medie, në sektorin civil.

Bazuar në disa hulumtime të opinionit publik, një e treta qytetarëve të Maqedonisë vlerësojnë se këto dukuri negative janë një nga tre problemet kryesore në shtet.

Shumë e pranishme është forma e favorizimeve të bazuar në të njohurit dhe marrëdhëniet familjare ku dikush në një pozitë zyrtare shfrytëzon fuqinë dhe autoritetin e tij ose të saj për të ofruar një punë ose favor për një anëtar të familjes ose mik, edhe pse ai ose ajo nuk e meriton apo nuk është i kualifikuar.

Zgjidhja e këtyre problemeve, nënkupton veprimin e mëtejshëm në procesin e reformave në administratën që, para së gjithash, nënkupton distinksionin juridik dhe faktik ndërmjet administratës publike dhe politikës, përkatësisht ndërmjet nivelit profesional dhe politik, me çka administrata do të bëhet servisi i vërtetë i qytetarëve.

Organizatave joqeveritare kanë rol të rëndësishëm në nxitjen e qytetarëve, por edhe të organizatave të tjera joqeveritare që të ndjekin punën e institucioneve shtetërore dhe t'i shfrytëzojnë instrumentet dhe mekanizmat që i kanë në dispozicion (madje të krijojnë edhe të reja), që të kërkohet përgjegjësi dhe transparencë më e madhe prej institucioneve.

8. Vendi ku do të bëhet hulumtimi dhe etika e hulumtimit

Vendi se ku do të zhvillohet ky hulumtim janë institucionet shtetërore: Ministria e Punës dhe e Politikës Sociale, Qendra për Punë Sociale, Institucionet për mbrojtje sociale, Instituti për aktivitete sociale etj.

Kur bëhet fjalë për etikën e hulumtimit, në këtë punim të magjistraturës do të mundohem të jap kontributin tim, duke u bazuar në literaturën që e posedoj dhe për të njëjtat do t'i vendosi referencat e duhura.

10. Procedurat e grumbullimit të të dhënave (instrumentet matëse)

Si instrument matës për grumbullimin e të dhënave në këtë punim të magjistraturës do t'i shfrytëzoj intervistat me udhëheqës të institucioneve publike në Republikën e Maqedonisë së Veriut.

11. Analiza e të dhënave (përpunimi statistikor)

Gjatë shtjellimit të punimit të masterit do të paraqes edhe formën e të dhënave statistikore ose tabelore. Gjithashtu do të bëj krahasime nëpërmjet të dhënave statistikore dhe modeleve, duke arritur në sinteza juridike të vlefshme për luftën ndaj këtyre fenomeneve negative në shoqërinë tonë, përkatësisht në institucionet e sistemit në RMV.

12. Rezultatet e pritshme

Nuk ka dyshim se qeverisja e mirë luan një rol të rëndësishëm për mirëqënien e qytetarëve, ofrimin e shërbimeve dhe mundësimin e kontaktit të parë ndërmjet qytetarëve dhe administratës publike. Afërsia me qytetarët mund të ndihmojë që autoritetet dhe shërbimet publike t'u përgjigjen me përgjegjshmëri qytetarëve, duke përmirësuar jetën e tyre dhe rritur besimin në institucionet vendore. Pavarësisht cilësive që e bëjnë qeverisjen vendore aq të rëndësishme për qytetarët, mund ta bëjnë atë më të prirur ndaj korrupsionit.

Në temën: **“Korrupsioni, nepotizmi dhe mobingu në administrimin e sistemit të mbrojtjes sociale dhe përkujdesjes sociale”** do t'i sjellim këto përfundime dhe rekomandime:

- Korniza ligjore nuk ka fuqi të mjaftueshme për t'i luftuar këto dukuri. Qytetarët nuk janë të kënaqur me kornizën ligjore aktuale, prandaj Qeveria e RMV-së duhet urgjentisht të draftojë një ligj i cili do ta ndalonte korrupsionin, nepotizmin dhe mobingun ose “ngacmimin” në vende të punës ose në shkolla.

- Të dhënat statistikore tregojnë se perceptimi në lidhje me përhapjen e korrupsionit, nepotizmit dhe mobingut është shumë më i madh, krahasuar me çështjet në proces gjykimi ose të gjykuara.
- Transparenca dhe pjesëmarrja qytetare përveç se janë cilësi të rëndësishme të demokracisë vendore, mund të ndihmojnë edhe në ofrimin e shërbimeve publike efektive, në luftën dhe parandalimin e korrupsionit dhe forcimin e besimit të qytetarëve në qeverisje.

Nga ana tjetër, mendoj se shkaqet apo rrethanat e tjera që favorizojnë korrupsionin në shoqërinë tonë janë edhe këto momente që po sjellim më poshtë:

- Papunësia e lartë dhe tendenca për ta zvogëluar atë nëpërmjet hapjes së vendeve të punës në sektorët publik,
- Pagat e ulëta në sektorin publik, ku për pasojë shumica e popullsisë së këtyre vendeve jetojnë në ose nën kufirin e varfërisë.
- Mungesa e zhvillimit të shoqërisë civile dhe e medie, të cilat nuk janë në nivelin e duhur si në vendet e Evropës Perëndimore.
- Dëshira e individëve të caktuar për pasurim të shpejtë vetiak.

KAPITULLI I

K O R R U P S I O N I

1.1. Përkufizimi i termit “korrupsion”

Çështja e korrupsionit mund të trajtohet nga shumë këndvështrime të ndryshme, si në aspektin juridik, sociologjik, politik, filozofik si dhe atë fetar.

Termi “*korrupsion*” vjen nga fjala latine “*corruptio*”, që ka kuptimin: prishje, ryshfet, mitosje etj., si dhe mund të ketë kuptimin tjetër, që vjen nga rrënja e fjalës “*rumpere*”, e cila ka kuptimin: shkelje dhe thyerje (e normave administrative-juridike, e normave shoqërore dhe e atyre morale).¹ Sipas Fjalorit të gjuhës së sotme shqipe, fjala “*korrupsion*” shpjegohet si: “*korrupt/oj, kal. -ova, -uar*” që ka kuptimin: prish dikë nga ana morale dhe e bën të marrë rrugë të keqe për qëllime të caktuara; e shtyj dikë me anë dhuratash, ryshfetesh, që të veprojë në kundërshtim me detyrën që ka, të shkel ligjet etj. për të më bërë shërbime.”²

Aspekti terminologjik i korrupsionit ka të bëjë me një dukuri devijante, që nënkupton shkeljen e normave ligjore dhe shoqërore, si dhe shpërdorimin e detyrave zyrtare. Në këtë drejtim David H. Rosenbloom, korrupsionin e përkufizon si tradhëti ndaj besimit publik për interesat private.³

Korrupsioni si mito/dhënie është prezent gjatë gjithë historisë së shkruar të shoqërisë njerëzore. Në shoqëri pak a shumë është konsideruar si vepër jo e pëlqyer dhe e dëmshme për shtetin, dhe për këtë, korrupsioni gati është e pamundur që të çrrënjohet. Korrupsioni është aq evident saqë nuk është imun edhe te shtetet e zhvilluara ekonomike, shtetet me rend juridik të rregulluar, si dhe ato të varfëra. Dallimi është në lajmërimin, formën, shtrirjen dhe intensitetin.⁴

Korrupsioni është shpërdorimi i pushtetit të besuar për qëllime private. Pra, kur ekziston korrupsioni, ushtrimi i kompetencave publike dhe punëve në interes publik fitojnë karakter të shërbimeve të disponueshme, vetëm për ata qytetarë që kanë mundësi të paguajnë të njëjtat. Individët të cilët sillen në mënyrë korruptive, nëpërmjet shpërdorimit të

¹ Ali Pajaziti, *Fjalor i sociologjisë*, Logos A, Shkup, Prishtinë, Tiranë, 2017, f. 327.

² Akademia e Shkencave e RPS të Shqipërisë, Instituti i Gjuhësisë dhe i Letërsisë, *Fjalor i gjuhës së sotme shqipe*, Tiranë, 1980, f. 873.

³ Ali Pajaziti, *Fjalor i sociologjisë*, Logos A, Shkup, Prishtinë, Tiranë, 2017, f. 327.

⁴ Slobodan Vuković, *Korupcija i Vladavina Prava*, Izdavačko preduzeće Rad, Beograd, 2003, f. 9.

kompetencave që ushtron, fiton të mira materiale ose jomateriale (fjala vjen përfitime të caktuara), të cilat mund të jenë të dedikuara për të ose për dikënd tjetër. Në këtë mënyrë, disa individë përfitojnë në mënyrë të paligjshme, përderisa të tjerëve u është vështirësuar realizimi i ndonjë të drejte e cila u takon. Të dy palët në marrëdhënie mund të përfitojnë nga korrupsioni, ndërsa dëmi ndjehet si pasojë në komunitetin më të gjerë shoqëror.⁵

Në shumë vende të botës, korrupsioni del në formë të mitos, kontaktet personale janë institucionalizuar dhe bakshishi, shtraffi, la busrtarella, speed money, dashi dhe proteksia konsiderohen si mënyra të njohura të marrëdhënieve me burokratët.⁶

Medoemos duhet theksuar mendimin e shumë ekspertëve të njohur në këtë fushë të cilët vlerësojnë, që nuk ka ndonjë përkufizim për korrupsionin i cili do të jetë i pranuar në mënyrë universale, dhe se një diskutim i plotë i tij është përtej qëllimit të kësaj Pakoje.⁷ Në këtë Pako është pranuar përkufizimi i propozuar nga Grupi i Ekspertëve mbi Korrupsionin të Interpol (GEKI):⁸ *“korrupsioni është çdo veprim ose mosveprim nga individë ose organizata, publike ose private, në kundërshtim me ligjin ose besimin për qëllime përfitimi”*. Sipas këtij përkufizimi, qartë shihet se problemi i korrupsionit është një çështje shumë e gjerë dhe mund të aplikohet për individë dhe grupe – punonjës të administratës ose zyrtarë të tjerë shtetërorë, organizata, individë dhe organizata të sferës private.

Sipas *“Transparency International”* korrupsioni është abuzim i fuqisë së përvetësuar si dhe thyerje e autoritetit për përfitime personale. Si i tillë, korrupsioni deformat të gjitha rregullat e konkurrencës së ndershme dhe çon në humbje të resurseve, të cilat janë shumë të pakta në vendet në zhvillim. Në kohë krizash, viktimat e parë që bie pre e korrupsionit është sistemi i vlerave që përmbysen, sepse imponohet kudo pasaniku i dyshimtë, hipokrit, plaçkitës, pushtetari i blerë etj. Përvoja botërore në luftën kundër korrupsionit nuk mungon.⁹

Në kuadër të legjislacionit ndërkombëtar lidhur me përkufizimin ligjor të nocionit korrupsion, vlen të theksohet Konventa Civile Evropiane e Këshillit të Evropës për korrupsionin, e cila përkufizohet si në vijim: *“korrupsion” nënkuptohet: kërkesa, oferta, dhënia ose pranimi tërthorazi apo drejtëpërdrejt i një aktiviteti të palejuar, ndonjë dobi tjetër të pamenduar, premtimi i fitimit të tillë të pamenduar që pengon ushtrimin normal të ndonjë*

⁵ Jasna Orovcaneq - Arangjeloviq, Martina Martinova, *Udhëzues për ndalimin e korrupsionit në vetëqeverisjen lokale*, Fondacioni Konrad Adenauer në Republikën e Maqedonisë, Shoqata Maqedonase e Juristëve të Rinj, Shkup, 2017, f. 11.

⁶ Ali Pajaziti, *Fjalor i sociologjisë*, Logos A, Shkup, Prishtinë, Tiranë 2017, f. 327.

⁷ www.interpol.int/public/corruption/igec/default.asp, shkarkuar më 04. 01. 2020.

⁸ <https://www.interpol.int/en/Crimes/Corruption/Asset-recovery>, shkarkuar më 04. 01. 2020.

⁹ <https://www.transparency.org/>, shkarkuar më 04. 01. 2020.

funkcioni, sjellje e caktuar të shfrytëzuesit të aktivitetit të palejuar, dobisë të pamërituar ose të premtimit të dobisë së tillë.”¹⁰

Në të kaluarën e largët format dhe mënyrat e korrupsionit kanë qenë të ndryshme krahasuar me ditët e sotme, por thelbi gjithmonë ka qenë, është dhe do të jetë i njëjtë, d.m.th, shkatërrimi i gjithçkaje morale dhe përparimtare. Andaj, konkludimi i shumë studiuesve në këtë drejtim është fakti se vërtetë korrupsioni është një kërcënim shumë serioz për mbizotërimin e së drejtës, sepse, në vend që të sundojë e drejta me të gjitha normat e saja, sundojnë udhëheqësit zyrtarë me qëllimet e tyre fitimprurëse, ndërkaq ushtrimi i autorizimeve publike merr veçoritë e kryerjes së shërbimeve të caktuara vetëm për qytetarët të cilët kanë mundësi t’i paguajnë ata, kurse qytetarët që nuk kanë mundësi financiare asnjëherë nuk ju jepet mundësia e shfrytëzimit të shërbimeve në fjalë.

1.2. Korrupsioni në këndvështrimin e filozofëve, sociologëve, politologëve dhe ekonomistëve

Korrupsioni është një fenomen që shqetëson shoqërinë, ku më shumë e ku më pak. Është fakt i pamohueshëm se shoqëria është ajo e cila pëson nga kjo dukuri shumë e hidhur. Administratat e shteteve më të fuqishme dhe më të zhvilluara në botë, thuajse janë të prekura nga kjo dukuri, të cilat bartin pasoja dhe probleme shumë serioze nga ky kancer shoqëror. Krahasuar me këto shtete, shtetet që janë më pak të zhvilluara, a thua mund të paramendojmë se çfarë plagë të rënda dhe të pashërueshme mund të krijojë në këto vende korrupsioni? S’do mend se edhe filozofët, sociologët, politologët dhe ekonomistët debatuan rreth këtij fenomeni negativ të shoqërisë. Një grup autorësh që janë marrë me dukurinë e korrupsionit kanë dhënë mendimin se korrupsioni është krim që kryhet nga kalkulimi e jo nga pasioni, sepse njerëzit tentojnë të përfshihen në korrupsion, atëherë kur rreziku është i vogël, ndëshkimet e buta dhe shpërblimi i madh. Aristoteli, Platoni, Makiaveli dhe Rusoi e kanë studiuar korrupsionin shtetëror. Dante i ka vendosur mitëmarrësit në rrethin më të thellë të ferrit, duke pasqyruar neverinë mesjetare për njerëzit e korruptuar. Shekspiri i ka dhënë korrupsionit një vend të

¹⁰ Konventa Civile Evropiane për Korrupsion e Këshillit të Evropës, neni 2 (e përpiluar në Strasburg më dt. 04.11.1999 në gjuhën angleze dhe frënge; Sekretari Gjeneral i Këshillit të Evropës ia ka dërguar nga një kopje çdo shteti anëtar të Këshillit të Evropës si dhe çdo shteti që do të ftohet për aderim në këtë Konventë).

spikatur në disa nga veprat e tij. Machiaveli* trajton politikën jo si një çështje morale, por si dukuri objektive shoqërore, studimi i së cilës duhet t'i ndihmojë pushtetmbajtësit që të mbajnë pushtetin dhe të ruajnë rendin ekzistues sa më mirë dhe sa më gjatë. Supozimi themelor i Machiavelit është pohimi: *“Njeriu është një qenie me plot dobësi, i pabesë, i pasigurtë dhe fundja, një egërsirë.”*¹¹ Për ta mbajtur pushtetin duhet të veprojmë, në mënyrë të paskrupullt, pa konsiderata dhe pa mëshirë. Qëllimi kryesor i udhëheqësve politikë është të mbajnë qeverisjen dhe të fitojnë lavdi, nder dhe pasuri për sunduesit dhe njerëzit e tyre. Nëse qëllimi i një princi është të mbajë pushtetin e vet, ai ndodhet përballë problemit se si të mos duket i keq dhe kur vepron me ligësi. Në këtë kuptim: *“Nje princ që mashtron, gjen gjithmonë njerëz që lejojnë të mashtrohen. Në fakt, nëse një princ nuk mund të veprojë si njeri, ai duhet të veprojë si bishë, si dhelpër me dinakëri, apo si luan me egërsi”.*¹² Platoni e trajton këtë çështje, se si rënia e individëve është e shkruar në rënien e shtetit: *“Nëse ai zotëron pushtet absolut dhe të papërgjegjshëm, ai nuk do të mbetet i qëndrueshëm në parimet e tij apo të vazhdojë ta konsiderojë të mirën publike si primare ndaj të mirës private në shtet. Natyra njerëzore gjithmonë do të tërhiqet nga koprracia dhe egoizmi, duke shmangur dhimbjen dhe duke ndjekur kënaqësinë, pa asnjë arsye do të errësojë drejtësinë dhe të mirën, dhe duke ndjekur errësirën në shpirtin e tij do të mbushë me të keqen veten e tij dhe gjithë qytetin.”*¹³ Sipas Aristotelit, shteti varet nga mirëqënia. *Një shtet synon sa më shumë që të jetë e mundur që të ketë një shoqëri me njerëz të barabartë që janë karakteristikë e klasës së mesme. Njerëzit e korruptuar sipas tij nuk kanë as ndjenjë, e as zili.*¹⁴ Ndërsa, Friedrich Nietzsche është shprehur: *“Të gjithë duan ta arrijnë fronin: kjo është marrëzia e tyre, sikur lumturia të qëndronte në fron!”* *Shpeshherë balta rri mbi fron e shpesh edhe fronti mbi baltë. Të gjithë këta për mua janë të çmendur dhe majmunë që kacavirren... ”*¹⁵

* Nikolo Makiaveli (*Niccolò Machiavelli*; 3 maj 1469 – 21 apo 22 qershor 1527) ishte një politikan, diplomat, filozof, historian dhe poet nga Firenca. https://sq.wikipedia.org/wiki/Nikolo_Machiavelli, Shkarkuar më 16. 01. 2019.

¹¹ Nikolo Makiaveli, *Princi - Kodi Moral*, Eugen, Tiranë, f. 39.

¹² Michel Foucault, *The Politic of Truth*, Semiotext, New York, 1997, f. 121.

¹³ Dawid Crowther, Gülter Aras, *Corporate Social Responsibility*, pdf Bookboon.com, f. 29, e shkarkuar më 03.01.2019.

¹⁴ Aristoteli, *Politika*, Plejad, Tiranë, 2003, f. 42.

¹⁵ Frederik Nietzsche, *Filozofet / The Philosophs (philosophy)*, Apollonia, Tiranë, 2001, f. 39.

1.3. Indikatorët e korrupsionit

Sondazhet dhe anketimet e shumta që janë zhvilluar mbi korrupsionin, padyshim që mbështeten në studimet që trajtojnë nivelin e korrupsionit. Përmes sondazheve dhe anketimeve, arrijmë të perceptojmë drejtëpërsëdrejti mendimin e personit që ka për korrupsionin dhe shkallën e tij.

Sipas studiuesve, janë të njohur disa indikatorë (tregues) të rritjes së korrupsionit. Në vazhdim po paraqesim disa indikatorë që kanë të bëjnë me rritjen e korrupsionit:

- a) Ndërhyrja shtetërore në sferën e ekonomisë;*
- b) nëpërmjet ligjeve dhe urdhëresave të ndryshme;*
- c) sistemi fiskal;*
- ç) vendimet shtetërore për shpenzimet publike ku hyn edhe sigurimi i prodhimeve me çmime që janë më të ulëta se në treg;*
- d) financimi i partive politike etj.¹⁶*

Pos këtyre indikatorëve që i përmendëm më lart, ekzistojnë edhe disa tregues të tjerë që në të shumtën e rasteve kanë ndikim të veçantë në rritjen e korrupsionit, e të cilat janë:

- Burokracia tradicionale;
- Të ardhurat e ulëta;
- Mosfunksionimi i sistemit gjyqësor;
- Kontrolli i pamjaftueshëm institucional;
- Rregullat ligjore jotransparente;
- Shembulli i udhëheqësve;
- Rritja e intervenimit të shtetit në ekonomi;
- Rritja e tregtisë ndërkombëtare;
- Ndryshimet e sistemeve qeverisëse, sidomos kalimi i sistemeve postsocialiste në ato demokratike.¹⁷

Dy indekset më të njohur në mbarë botën, që llogariten nëpërmjet anketimeve dhe sondazheve janë: Indeksi Vjetor i Përceptimit të Korrupsionit të Transparency International¹⁸ (CPI) dhe Indeksi i Korrupsionit (CI) i Bankës Botërore.¹⁹

¹⁶ Davis Kevin, Benedict Kingsbury, *Indicators as interventions: pitfalls and prospects in supporting development initiatives*, Rockefeller Foundation, 2011, f. 94.

¹⁷ https://pashtriku.beepworld.de/files/kosova_2010/mars_2010/elifa_luzha_kashtkorrupsioni_31.3.10.htm, shkarkuar më 31. 10. 2019.

Nëse bëjmë ndarjen e indikatorëve të korrupsionit, mund t'i veçojmë në dy kategori:
a) indikatorë neutralë dhe b) indikatorë specifikë.

1.4. Efektet e korrupsionit

Në literaturë efektet e korrupsionit studohen në tre lëmi: efekti ekonomik, efekti politik dhe efekti social. Korrupsioni ndikon mbi të gjitha nivelet e qeverisjes, andaj e gjithë popullata e një vendbanimi mund të kenë pasoja direkte ose indirekte nga veprimet e zyrtarëve të korruptuar.

Efekti ekonomik: konsiderohet si efekti më i ndjeshëm dhe më i prekshëm i korrupsionit, sepse në mënyrë të drejtëpërdrejtë ndikon në jetën e individit si dhe në ekonominë e vendit. Për pasojë korrupsioni ka efekt negativ në zhvillimin e ekonomisë së tregut, që përkon me atë se korrupsioni në vazhdimësi tenton të ulë rritjen ekonomike të një vendi, që nënkupton shtrembërimin e proceseve të vendimarrjes si dhe funksionimin e tregjeve të lira.

Efekti politik: meqë praktikat korruptive paraqiten në fusha të ndryshme të veprimtarisë së shtetit, jo rallë herë korrupsioni nga ana e qytetarëve konsiderohet si një dukuri normale. Andaj, qytetarët për të zgjidhur në mënyrë sa më të shpejtë problemet e tyre përdorin korrupsionin si mjet për të arritur tek realizimi i qëllimeve të tyre, pa e hetuar edhe vetë ata se janë të përfshirë në veprime korruptive. Në këtë formë veprimet e tyre nxisin dhe sjellin edhe më shumë korrupsionin. Nëse kjo dukuri është e shoqëruar me paaftësi profesionale, neglizhencë shtetërore, si dhe me procedura burokratike, atëherë është shkaku kryesor pikërisht korrupsioni, për të cilin qytetarët humbin besimin tek autoritetet e shtetit. Në perceptimet e qytetarëve në Republikën e Maqedonisë së Veriut në të shumtën e rasteve është shprehur hapur, se njerëzit më të korruptuar të këtij vendi konsiderohen politikanët, ndërsa sistem më i korruptuar konsiderohet sistemi i drejtësisë.²⁰

Efekti social: nënkupton atë që korrupsioni ka një ndikim tejet negativ në mirëqenien e pjesëtarëve të shoqërisë së një vendi. Edhe këtu perceptimi i qytetarëve është shumë i rëndësishëm rreth korrupsionit, sepse ka të bëjë drejtëpërsëdrejti me gjendjen e tyre ekono-

¹⁸ Organizata Ndërkombëtare "International Transparency" është krijuar në vitin 1993 dhe vetëm dy vjet pas krijimit të saj (1995) ka llogaritur dhe publikuar për herë të parë indekset e perceptimit të korrupsionit, duke përfshirë në anketim 41 vende nga e gjithë bota. <https://www.transparency.org/>, shkarkuar më 16. 01. 2020.

¹⁹ <https://data.worldbank.org/indicator>, shkarkuar më 16. 01. 2020.

²⁰ Jon Moran, *Democratic Transitions and Forms of Corruption Crime*, 2001, f. 379.

mike. Si fenomen i tillë, korrupsioni ul standartin e jetesës të një numri bukur të madh të popullsisë së një vendi, ngaqë numri i përfituesve nga korrupsioni është shumë më i vogël në krahasim me pjesën e mbetur të popullatës që në këtë rast janë viktimë e korrupsionit, e që kjo në një farë mënyre shpreh pabarazinë shoqërore. Veprimet korruptive pos tjerash përbëjnë edhe aktin kriminal të një vendi, por e keqja nuk ndalon këtu për shkak se përmes akteve të tilla të vazhdueshme të korrupsionit, padyshim që krijohet një kulturë institucionale korruptive, për pasojë ka uljen e besimit të popullatës ndaj institucioneve publike.²¹

1.5. Pushteti dhe korrupsioni

Rreth konceptit të termit pushtet ekzistojnë disa teori, të cilat janë kundërshtuese ose kontradiktore mes vete. Në aspektin juridik, pushteti përkufizohet si dëshira, aftësia apo autoriteti për të vepruar e cila ushtrohet për qëllimet kolektive ose qëllimet personale. Në dallim nga shkencat e tjera sociale në drejtësi, termi pushtet e ka kuptimin më preciz, si një mundësi që i takon një subjekti të prodhon efektet e caktuara juridike, domethënë të ndryshojë një raport juridik. Në disa kuptime të tjera, termin pushtet e konsiderojnë si aftësi e influencës në sjelljet e grupimeve të caktuara të njerëzve.

Shkencëtari Maximilian Carl Emil Weber pushtetin e përkufizon kështu: *“Pushteti është mundësia e një individi, që duke vepruar në caqet e një raporti social, t’i pranohet vullneti i tij edhe kundrejt një kundërshtimi.”*²²

Robert Alan Dahl rreth pushtetit shprehej kështu: *“Demokracia është forma e vërtetë e politikës, ku ekziston liria e shprehjes, e drejta e votës, mundësia e zgjedhjes për postet publike, zgjedhje të lira e të ndershme, burime alternative të informacionit, liria për të formuar organizata.”*²³

Korrupsioni është problem serioz, sepse ai në paraqitjen e tij është shkak i cili në të gjitha nivelet e saja e shkatërron besimin dhe vlerat e drejta demokratike që i posedojmë në shoqërinë tonë. Korrupsioni bëhet shkak që të zbehen të drejtat e njeriut, humbjen e besimit të qytetarëve nëpër institucionet shtetërore, të cilët e kanë për obligim dhe detyrë parësore të tyre që t’i trajtojnë në mënyrë të barabartë të gjithë qytetarët.

Mungesa e besimit tek administrata shtetërore dhe te sistemi gjyqësor është një nga problemet më të mëdha të vendet në zhvillim dhe sjell këto pasoja:

²¹ Mauro Paolo, *Corruption: Causes, Consequences, and Agenda for Further Research*, International Monetary Fund, Finance and Development, 2011, f. 29.

²² https://sq.wikipedia.org/wiki/Max_Weber, shkarkuar më 16. 01. 2019.

²³ Dahl Roald, *Poliarkia*, Pegi, Tiranë, 2005, f. 37.

- Korrupsioni e ul cilësinë e shërbimeve publike te qytetarët;
- Korrupsioni dobëson zhvillimin demokratik të shtetit;
- Korrupsioni pengon rritjen ekonomike në shtetit;
- Korrupsioni ndikon në uljen e investimeve publike;
- Korrupsioni ul efikasitetin e ndërmarrjeve shtetërore;
- Shumica e vendeve në botë që dominon korrupsioni kanë institucione të dobëta, qeverisje të keqe dhe varfëri;
- Si pasojë tjetër e korrupsionit është edhe krijimi i një hendeku të madh midis të ardhurave të të pasurve dhe të varfërve, duke përmendur hendekun midis të pasurve dhe të varfërve saqë 5% e popullsisë zotëron të ardhurat e 95% të popullsisë.

Korrupsioni është thellë i pranishëm edhe tek institucionet shtetërore të Republikës së Maqedonisë së Veriut, jo vetëm në qeveri, administratë, gjyqësi, shëndetësi, por në të gjitha portet e shoqërisë. Pra, nuk ka përfshirë vetëm pushtetin ekzekutiv, por vlerësoj se korrupsioni sikur po pranohet si pjesë e kulturës së jetesës, është i pranishëm gjithandej. Kjo, është kështu pasi shumë vite më herët e kemi humbur betejën kundër kësaj dukurie negative në shoqërinë tonë. Korrupsioni është i pranishëm dhe në ndërmarrjet publike, në medie, në sektorin civil. Bazuar në disa hulumtime të opinionit publik, një e treta e qytetarëve të Maqedonisë së Veriut vlerësojnë se korrupsioni është një nga tri problemet kryesore në shtet. Shumë prej tyre kanë deklaruar se për të marrë ndonjë shërbim nga institucionet kanë qenë të detyruar të paguajnë ryshfet.²⁴

1.6. Parandalimi dhe lufta ndaj korrupsionit

Qeveritë e vendeve të ndryshme të botës, padyshim se hartojnë strategji dhe programe të veçanta për luftën e cila duhet të zhvillohet kundër korrupsionit, gjë të cilën e ka zbatuar edhe shteti ynë, Republika e Maqedonisë së Veriut, ku sipas strategjive dhe programeve të veçanta, janë përfshirë masat e parandalimit, si dhe të represionit mbi korrupsionin. Me shprehjen “*parandalim*” nënkuptohet “*shmangia e rreziqeve*”, që janë në favor të korrupsionit. Ndërsa, në fushën e “*represionit*” kërkohen rezultate të qarta sa u përket veprimeve dhe ndëshkimeve. Në këtë drejtim, institucionet dhe politika shtetërore ka të bëjë me Strategjinë Nacionale për Luftë Kundër Korrupsionit dhe zbatimin e saj. Rëndësi të veçantë në këtë drejtim kanë strukturat organizative dhe funksionimi i institucioneve si dhe

²⁴ <http://zipinstitute.mk/wp-content/uploads/2019/03/Anti-corruption-guide-with-design-ALB-PRINT.pdf>, shkarkuar më 12. 11. 2019.

organeve të cilat kanë kompetenca në luftën kundër korrupsionit. Korniza ligjore juridike ndërkombëtare dhe ajo vendore ndjekin harmonizimin e legjislacionit të Bashkësisë Europiane (BE),²⁵ Konventat e Këshillit të Evropës (KKE),²⁶ Kombeve të Bashkuara (KB)²⁷ dhe Organizata për Bashkëpunim Ekonomik dhe Zhvillim (OECD).²⁸

1.7. Ligji për luftën kundër korrupsionit

Me Ligjin e ri për parandalimin e korrupsionit dhe konfliktit të interesit²⁹ rregullohen fushat e korrupsionit dhe konfliktit të interesit, ku precizohen termet: person zyrtar, familje, persona të afërt dhe definohet termi rrezik nga korrupsioni. Ndryshime në procedurën për emërim të kryetari dhe anëtarëve të Antikorrupsionit, statusi dhe pagat e tyre, si dhe në ndërprerjen e funksionit dhe shkarkimit të anëtarëve. Risi në këtë ligj janë edhe mënyra e përpilimit dhe miratimit të Strategjisë Nacionale për parandalim të Korrupsionit dhe konfliktit të interesit, kurse ka ndryshime edhe në pjesën e mënyrës së sjelljes së vendimeve nëpërmjet seancave publike dhe ndjekja e financimit të partive politike. Ka ndryshime edhe në kapitullin 8, që lidhet me gjendjen pronësore, interesat dhe detyrimet ee shërbyesit administrativ, gjyqësor dhe publik të kategorisë P1.

Ky ligj rregullon masat dhe aktivitetet për parandalimin e korrupsionit në ushtrimin e pushtetit, autorizimet publike, detyra zyrtare dhe politikat, masat dhe aktivitetet për të parandaluar konfliktet e interesit, masat dhe aktivitetet për parandalimin e korrupsionit në kryerjen e punëve publike, interesin e subjekteve juridike në lidhje me ushtrimin e autorizimeve publike, po ashtu masat dhe aktivitetet për parandalimin e korrupsionit në kompanitë tregtare.³⁰

²⁵ https://europa.eu/european-union/about-eu/history_en, shkarkuar më 12. 11. 2019.

²⁶ <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list>, shkarkuar më 12. 11. 2019.

²⁷ <https://www.un.org/en/>, shkarkuar më 12. 11. 2019.

²⁸ <http://www.merc.org.mk/sq/fushat/3/lufta-kundr-korrupsionit>, <https://www.oecd.org/>, shkarkuar më 11. 01. 2019.

²⁹ https://dksk.mk/fileadmin/user_upload/Zakon_za_sprecurvanje_na_korupcija_i_sudiro_t_na_interesi.pdf shkarkuar më 12. 11. 2019.

³⁰ <http://zipinstitute.mk/wp-content/uploads/2019/03/Anti-corruption-guide-with-design-ALB-PRINT.pdf>, shkarkuar më 12. 11. 2019.

1.8. Komisioni Shtetëror Antikorrupsion

Komisionin Shtetëror të Antikorrupsionit e përbëjnë shtatë anëtarë që i emërton Kuvendi i Republikës së Maqedonisë së Veriut, me mandat katërvjeçar pa të drejtën e riemërimit, nga radhët e ekspertëve të dalluar të drejtësisë dhe ekonomisë dhe që kanë autoritet për ushtrimin e funksionit. Komisioni Shtetëror Antikorrupsion ka vizionin dhe misionin e tij:

Vizioni i Komisionit Kundër Korrupsionit është krijimi i një sistemi efektiv për parandalimin dhe shtypjen e korrupsionit dhe konfliktit të interesave.

Misioni i Komisionit Kundër Korrupsionit zbaton dhe inicon zbatimin e ligjeve, inkurajon forcimin normativ dhe institucional, krijon politika dhe masa antikorrupsion, promovon bashkëpunim kombëtar dhe ndërkombëtar dhe zhvillon një kulturë ligjore.³¹

Kompetencat e Komisionit Shtetëror Antikorrupsion janë:

- *Nxjerr programin shtetërorë parandalues dhe represiv kundër korrupsionit;*
- *Nxjerr programet dhe planet vjetore për realizimin e programit shtetëror;*
- *Shfaq mendime për projekt-ligjet me rëndësi për parandalimin e korrupsionit;*
- *Propozon iniciativa para organeve kompetente për kontrollin e veprimtarisë materiale-financiare të partive politike, sindikatave dhe shoqatave të qytetarëve;*
- *Nxit iniciativa për nisjen e procedurës para organeve kompetente për shkarkimin, ndërrimin, ndjekjen penale apo zbatimin e ndonjë mase tjetër të përgjegjësisë së funksionarëve të zgjedhur apo të emëruar, personave zyrtarë apo përgjegjësve të personave juridik që disponojnë kapital shtetëror;*
- *Shqyrton raste të konfliktit të interesit të përgjithshëm dhe personal;*
- *Evidenton dhe ndjek gjendjen e pasurisë, ndryshimet e saj dhe aktivitetet plotësuese përfituese të funksionarëve të zgjedhur apo të emëruar, të personave zyrtar apo të përgjegjësve të personave juridikë që disponojnë kapital shtetëror etj.*³²

³¹ <https://www.dksk.mk/index.php?id=16&L=162>, shkarkuar më 05. 01. 2020.

³² *Zakon za sprečuvanje na korupcijata*, Služben Vesnik na RSM, Nr. 28/02, neni 47-54.

1.9. Projekti “Bisedë për luftë kundër korrupsionit në Kuvendin e Republikën e Maqedonisë së Veriut”

Projekti “Bisedë për luftë kundër korrupsionit në Kuvendin e RMV-së” (Anti – Corruption Talkin Parliament (ACT in Parliament)³³ përfshin edhe aktivitete përfaqësuese hulumtuese me qëllim parësor të përkrahjes së procesit reformues në Maqedoninë e Veriut përmes përforsimit të rolit mbikëqyrës të Kuvendit, në raport me luftën kundër korrupsionit. Projekti është i përkrahur nga Fondi Ndërkombëtar për Demokraci (National Endowment for Democracy – NED)³⁴ nga Shtetet e Bashkuare të Amerikës.

Ligji i ri për furnizime publike (LFP),³⁵ hyri në fuqi më 1 prill të vitit 2019. Ligji që i paraprinte pësoi 17 ndryshime dhe plotësime që nga miratimi në vitin 2017. Ligji i ri u analizua nga Qendra për komunikime civile në publikimin “*Analizë e dispozitave antikorruptuese dhe rreziqeve nga korrupsioni në Ligjin e ri për furnizime publike.*” Në seancën e 149-të³⁶ të Qeverisë së Maqedonisë së Veriut u themelua Trupi Operativ për luftë kundër korrupsionit dhe krimit. Pikërisht për atë, funksioni i këtij trupi duhet të jetë koordinues në vend se të jetë operativ. Qeveria porositi se ky trup do të vëhet në dispozicion të institucioneve të gjyqësisë. Mirëpo, ai nuk mund të jetë funksioni i trupit të tillë, sepse institucionet individuale tanimë kanë obligim që të bashkëpunojnë në mënyrë të papenguar me ato. Përkundrazi, ky trup duhet të japë një ide strategjike dhe implementim për reformat dhe në mënyrë të vëmendshme t’i vijojë rekomandimet dhe alarmimin e institucioneve të tjera shtetërore, të sektorit joqeveritar dhe të gazetarëve.

Kuvendi është njëri nga institucionet Qendrore të obliguara për luftë kundër korrupsionit. Para deputetëve përgjigjen institucionet kyçe të obliguara për këtë çështje: KSHPK (Komisioni i ri Shtetëror për Pengimin e Korrupsionit) si trup parandalues, Prokuroria Publike dhe Qeveria (me atë edhe institucionet e tjera përcjellëse nën mbikëqyrjen e tyre, si Ministria e Punëve të Brendshme (MPB), Ministria e Financave e kështu me radhë). Me Ligjin e ri për Pengim të Korrupsionit dhe të konfliktit të interesit, deputetët e miratojnë strategjinë pesëvjeçare nacionale për pengim të korrupsionit dhe konfliktit të interesit. Ky dokument duhet në mënyrë strategjike ta orientojë luftën kundër korrupsionit, jo

³³ <http://www.assembly.coe.int/nw/Page-EN.asp?LID=AntiCorruption>, shkarkuar më 15. 01. 2020.

³⁴ <https://www.ned.org/>, shikuar më 15. 01. 2020.

³⁵ <https://idscs.org.mk/mk/2019/11/22/ligj-per-furnizime-publike-dispozita-anti-korruptive-dhe-rreziqe/>, shkarkuar më 15. 01. 2020.

³⁶ <https://vlada.mk/node/18755>, shkarkuar më 15. 01. 2020.

vetëm të Komisionit Shtetëror për Pengimin e Korrupsionit, por edhe të të gjithë të tjerëve. Nga kjo edhe logjika që deputetët ta miratojnë strategjinë për përfaqësuesit e qytetarëve që ta gjejnë nevojën e nevojshme të obligimeve të cilat këto institucione duhet t'i ndërmarrin.³⁷

Viti i kaluar, 2019 ishte ambivalent në pikëpamje të luftës kundër korrupsionit. Viti filloi me Ligjin e ri për Pengimin e Korrupsionit dhe të Konfliktit të Interesave. Në shkurt të vitit 2019, përmes procesit të intervistës publike në Kuvendin e RMV-së, u zgjedh përbërja e re KSHPK-së (Komisioni i Ri Shtetëror për Pengimin e Korrupsionit). Ky proces i bashkëpunimit dhe i konsultimit është shembull pozitiv për mënyrën e zgjedhjes dhe të emërimit, i notuar edhe në Raportin e Komisionit Evropian nga viti 2019. Të njëjtin vit Kuvendi na i solli edhe ligjet e reja për furnizime publike dhe atë për qasje në informacione me karakter publik. Nga Komisioni i ri për antikorrupsion shumëkush prisnin qasje të përmirësuar në luftën kundër korrupsionit. Pritjet e tilla u përmbushën, sepse KSHPK-ja (Komisioni i ri Shtetëror për Pengimin e Korrupsionit) i përtërirë hapi shumë raste, pjesa më e madhe prej tyre kundër funksionarëve të etabluar të tanishëm dhe të mëparshëm.³⁸

1.10. Organizatat joqeveritare (OJQ) në RMV në luftë kundër korrupsionit

Përveç masave me natyrë formale-juridike dhe organizative-teknike (miratimi i rregulloreve ligjore që rregullojnë saktësisht dhe gjerësisht çështjet e lidhura me korrupsionin, krijimin e institucioneve të pavarura të veçanta për luftën kundër korrupsionit, edukimin publik me qëllim të identifikimit më të lehtë të rasteve dhe mekanizmave të korrupsionit etj.), duket se është e nevojshme të merren masa adekuate sistematike për të parandaluar dhe shtypur korrupsionin.³⁹ Duke pasur parasysh faktin se korrupsioni është ngulitur në vetë sistemin dhe si i tillë, kushtëzohet jo vetëm nga mosfunksionimi i tij, por edhe nga natyra e tij, të gjitha kërkojnë ndryshime të thella të mëtutjeshme institucionale në sistemin ekonomik, politik dhe ligjor.

³⁷ <https://idscs.org.mk/mk/2019/07/31/kycja-aktive-e-deputeteve-ne-miratimin-e-strategjise-nacionale-per-pengim-te-korrupsionit-dhe-konfliktit-te-interesave/>, shkarkuar më 15. 01. 2020.

³⁸ <https://idscs.org.mk/mk/2020/01/13/antikorrupsioni-ne-vitin-2019-dhe-cfare-me-te-ne-vitin-2010/>, shkarkuar më 15. 01. 2020.

³⁹ Н. Тупанчески - В. Михајлова, *Водич за невладини организации за борба против корупцијата*, Скопје, 2011, f. 36.

Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë së Veriut iu garanton qytetarëve të drejtën e shoqërimit të lirë. Ligjet për rregullimin e organizatave qytetare ekzistojnë që prej vitit 1998 dhe në vitin 2010 është miratuar Ligji për shoqëri dhe fondacione.⁴⁰ Procedura e regjistrimit të organizatave joqeveritare është relativisht e thjeshtë, e shpejtë dhe e lirë. Organizatat joqeveritare në Republikën e Maqedonisë së Veriut kanë disa mekanizma të cilat mund t'i përdorin me sukses për të luftuar korrupsionin. OJQ-të e krijuara për të ushtruar të drejtat e qytetarëve në një zonë të caktuar mund të ushtrorjnë rolin e tyre për të kontrolluar punën e sektorit publik përmes:

- Monitorimin, hulumtimin dhe analizën e zbatimit të ligjeve në fusha të ndryshme;
- Identifikimin e dobësive në funksionimin e administratës publike dhe, mbi këtë bazë, dhënien e sugjerimeve për tejkalimin e tyre;
- Bërja e propozimeve me shkrim për ndryshimin e rregullores për të eliminuar paqartësitë ose përcaktimet e paqarta dhe përmirësimin e saj, përfshirë pjesëmarrjen e drejtpërdrejtë në përgatitjen e ndryshimeve në ligje;
- Përfshirjen e elementeve antikorrupsion në aktivitetet e programit që synojnë sundimin e ligjit, transparencën, lirinë e qasjes në informacion, respektimin e të drejtave të njeriut, lirinë e shprehjes, identifikimin e konflikteve të interesit, nepotizmin dhe kronizmin;
- Ndërgjegjësimi i publikut për qytetarët dhe sektorin e biznesit për tolerancën zero dhe pasojat e dëmshme të korrupsionit.⁴¹

Organizatat joqeveritare në Republikën e Maqedonisë së Veriut të cilat zhvillojnë aktivitetet e tyre kundër korrupsionit janë: Transparenca Internacionale (Transparency International) Maqedonia e Veriut,⁴² Organizata joqeveritare “Civica Mobilitas,”⁴³ Qendra për Komunikime Civile (Center for Civil Communications),⁴⁴ Programi i USAID-it kundër korrupsionit,⁴⁵ Udhëheqja për Zhvillim dhe Integritet në Evropën Juglindore (SELDI),⁴⁶

⁴⁰ *Ligji për shoqëri dhe fondacione*, Gazeta Zyrtare e RM-së, Nr. 52/2010.

⁴¹ Ристе Здравков, *Јавната совет во борбата против корупцијата*, Shtip, 2015, f. 62.

⁴² *Sistemi Kombëtar për Integritet i Maqedonisë*, *Transparency International Maqedoni*, në bashkëpunim me Sekretariatit e Transparency International Berlin, Sh. B. Datapons, Shkup, 2015, f. 223.

⁴³ <https://civicamobilitas.mk/sq/rreth-programin/>, shkarkuar më 05. 11. 2019.

⁴⁴ Qendra për Komunikime Civile, *Makedonski Mesečnik za antikorupcija*, Vinsent Grafika, Shkup, 2010, f. 44.

⁴⁵ <https://www.usaid.gov/branding/resources#downloads>, shikuar më 15. 01. 2020.

Këshilli Gjerman për Marrëdhëniet me Jashtë (TRAIN),⁴⁷ Instituti për Demokraci “SOCIETAS CIVILIS”, Shkup.⁴⁸

1.11. Roli i medias në luftën kundër korrupsionit

Në shumë vende që kanë kaluar nga sundimi totalitar në demokraci, media ka luajtur një rol të rëndësishëm në përkrahjen e demokracisë, duke ndërtuar një kulturë të sinqeritetit dhe të ekspozimit, e cila i bën qeveritë e zgjedhura në mënyrë demokratike përgjegjëse, përfshin qytetarët në qeverisje duke i informuar dhe edukuar, si dhe mobilizon publikun.⁴⁹

Roli i medias në raport me korrupsionin dhe përpjekjet antikorrupsion është i shumëfishtë, dhe mund të përdoret si një armë kundër korrupsionit, duke sjellë rezultate të drejtpëdrejta. Rezultatet e drejtpëdrejta shpesh lidhen me raportimin investigativ që kontribuon në fillimin e një investigimi kriminal kundër një zyrtari publik, dorëheqjen e politikanëve të korruptuar apo dhënien fund të ligjeve apo politikave që nxisin praktikatat korruptive⁵⁰

Në këtë kontekst, media mund të përmbushë rolet e mëposhtme:

- Ekspozon dhe raporton faktet në lidhje me rastet korruptive dhe individët e përfshirë;
- Ushtron presion të vazhdueshëm për të garantuar llogaridhënien dhe ndjekjen e rastit, duke luftuar kështu pandëshkueshmërinë;
- Ekspozon mangësitë ligjore dhe rrugëdaljet, si dhe ndihmon në adresimin e këtyre çështjeve;
- Konfirmon, cilëson, madje edhe kundërshton perceptimet popullore mbi korrupsionin;
- Ushtron vigjilencë në lidhje me vetë këtë sektor duke luftuar korrupsionin nga brenda.⁵¹

⁴⁶ Strategjia dhe Axbenda e Veprimit e SELDI-it Per Mireqeverisjen dhe Antikorrupsionin në Evropën Juglindore, The European Union’s IPA Programme, 2013, f. 12.

⁴⁷ <https://dgap.org/en>, shkarkuar më 15. 01. 2020.

⁴⁸ <https://idscs.org.mk/mk/2016/04/01/inform-proekt-horizon-2020/>, shkarkuar më 15. 01. 2020.

⁴⁹ Sheila S. Coronel, “The Role of Media in Deepening Democracy”

<http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/un/unpan010194.pdf>, shkarkuar më 12. 01. 2020.

⁵⁰ Rick Stapenhurst, “Media’s Role in Curbing Corruption”

<http://siteresources.worldbank.org/INTWBIGOVANTCOR/Resources/media.pdf>, shkarkuar më 13. 11. 2019.

⁵¹ <http://www.institutemedia.org/Documents/PDF/BIRN%20monitorimi%20i%20korrupsionit.pdf>, shkarkuar më 13. 11. 2019.

Media është një armë e fuqishme në luftën kundër korrupsionit. Ato kanë një ndikim mbizotërues në krijimin e një perceptimi të korrupsionit në shoqëri dhe qëndrimin e autoriteteve ndaj korrupsionit, pavarësisht nëse e tolerojnë atë apo e luftojnë atë. Sigurisht, shkalla në të cilën mediat luajnë me të vërtetë rolin e kontrolluesit të korrupsionit varet nga mjedisi politik, ekonomik dhe juridik në të cilin veprojnë.

Faktorët kryesorë që përcaktojnë efektivitetin dhe suksesin e mediave në luftën e tyre kundër korrupsionit janë: liria e fjalës, qasja në informata, pronësia, konkurueshmëria, besueshmëria dhe qasja në media.⁵²

1.12. Rrjeti Mediatik dhe OJQ-të kundër korrupsionit

Është një rrjet joformal i gazetarëve dhe përfaqësuesve të organizatave joqeveritare antikorrupsion i përbërë nga nënshkrues të deklaratës së përbashkët për bashkëpunimin e ndërsjelltë kundër korrupsionit. Si nënshkrues të deklaratës nga subjektet juridike mund t'i përmendim si në vijim: Qendra për komunikime civile, Rrjeti Ballkanik i Kërkimeve, Organizata e Grave – Strumica, Shoqata "INI" Vinicë, Organizata e grave për komunën e Sveti Nikollës, Qendra Rajonale për Zhvillim të Qëndrueshëm – Kratovë, Qendra Maqedonase për Bashkëpunim Ndërkombëtar (MCM), B92, Konekt, VEST, Qendra Mbështetëse - Dibër, Qendra e Kërkimit të Shoqërisë Civile, Instituti i të Drejtave të Njeriut, Shoqata e Qytetarëve MOST SHUM, Tv Tera, Al Jazeera Ballkan, Media për diversitetin, Forumi Arsimor Rinor (YEF), Plus Info, Fondacioni për Zhvillimin e Komunitetit Lokal Shtip, ECHO, Shoqata e Menaxhimit të Tregut dhe Shoqata Intelektuale-Multi.⁵³

Përfaqësues të mediave dhe OJQ-ve, duke realizuar rolin e tyre unik dhe të pazëvendësueshëm që ata luajnë aktorët e shoqërisë civile në luftën kundër korrupsionit, duke parë veten e tyre vetë si pjesë përbërëse e përpjekjeve të përgjithshme të parandalimit dhe pengimit të korrupsionit në Maqedoni dhe i vetëdijshëm për nevojën për të përmirësuar bashkëpunimin e ndërsjellë, ata zotohen: të bashkëpunojë në mënyrë më aktive në luftën kundër korrupsionit, në mënyrë që:

- Media do të përdorë më shumë ekspertizën në raportimin e tyre, hulumtimin dhe gjetjen nga OJQ-të dhe organizatat. OJQ-të, nga ana e tyre, do të përfshijnë rregullisht media - nga krijimi i programeve dhe projekteve deri në realizimin e tyre;

⁵² Ристе Здравков, *Јавната свет во борба против корупцијата*, Штип, 2015, f. 79.

⁵³ http://www.ccc.org.mk/index.php?option=com_content&view=section&id=5&Itemid=101&lang=mk, shkarkuar më 13. 11. 2019.

- Të punojnë në përmirësimin e aftësive të personelit të tyre për përfshirje më të madhe në luftën kundër korrupsionit përmes trajnimeve dhe shkëmbimeve praktikash të mira me vendet e tjera;
- Mbështesin bashkërisht përpjekjet e përgjithshme dhe politikat antikorrupsion në vend;
- Të vazhdojë të kërkojë që autoritetet në të gjitha nivelet të jenë të përkushtuar në luftën kundër korrupsionit;
- Të monitorojë dhe raportojë për punën e shërbimeve publike për rezultatet;
- Të shtyjë për transparencë dhe përgjegjshmëri brenda funksionimit të institucioneve shtetërore dhe qendrave të tjera të pushtetit dhe të kanalizojë informacione, nevoja dhe njohuri nga qytetarët tek institucionet shtetërore, për hartimin e strategjive dhe zbatimin e duhur në politikat efektive antikorrupsion.⁵⁴

Vlen të theksohet se pikat e lartpërmendura dalin nga deklaratat e përbashkët nga përfaqësues të mediave dhe OJQ-ve në RMV e cila u nënshkrua në Shkup me datën 07. shkurt të vitit 2012.

1.12. Strategjitë e shtetit kundër korrupsionit

Në vitet e fundit, shtetet demokratike kanë zhvilluar gjithnjë e më shumë iniciativa politike dhe publike për ta luftuar korrupsionin. Për këtë qëllim është krijuar organizata ndërkombëtare, Transparency International (TI). Ajo bën hulumtime për korrupsionin në nivele të ndryshme, në shtete të ndryshme dhe zhvillon e përhap standardet antikorrupsion. Aksionet kundër korrupsionit janë përkrahur nga Banka Botërore, Fondi Monetar Ndërkombëtar, Organizata për Bashkëpunim Ekonomik dhe Zhvillim, Bashkimi Evropian dhe Kombet e Bashkuara. Ekziston një numër i madh ligjesh lidhur me korrupsionin. Ndër më të rëndësishmit janë: Ligji për parandalimin e korrupsionit,⁵⁵ Ligji për parandalimin e konfliktit të interesave,⁵⁶ Kodi penal,⁵⁷ Ligji mbi mbrojtjen e denoncuesve⁵⁸ dhe Ligji për lobim.⁵⁹ Në

⁵⁴ <http://www.ccc.org.mk/docs/deklaracija.pdf>, shkarkuar më 13. 11. 2019.

⁵⁵ https://www.finance.gov.mk/files/u10/a_sprecuvanje_na_korupcijata_precisten_tekst.pdf, shkarkuar më 20. 01. 2020.

⁵⁶ http://www.gazibaba.gov.mk/business/media/pdf/zakonska_regulativa/pravni_raboti/sudir_na_interesi/3-zakon-za-sprecuvanje-na-sudir-na-interesi--precisten-tekst--128-22102009.pdf, shkarkuar më 20. 01. 2020.

⁵⁷ <https://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2013/11/Krivichen-zakonik-integralen-prechisten-tekst.pdf>, shkarkuar më 20. 01. 2020.

përprojekjet e komunitetit ndërkombëtar në luftën kundër korrupsionit janë të adaptuara Konventa e Kombeve të Bashkuara kundër korrupsionit⁶⁰ dhe Konventa civile për parandalimin e korrupsionit.⁶¹ Republika e Maqedonisë së Veriut ka ratifikuar këto dokumente dhe ato janë pjesë e legjislacionit të mbrendshëm. Zvogëlimi i nivelit të korrupsionit nuk është një proces i lehtë as edhe i shpejtë. Ai lidhet me faktorë të shumtë historikë, ekonomikë e politikë të cilët veprojnë në shkallë, intensitete e forma të ndryshme në kohë dhe hapësirë. Meqenëse shkaqet e korrupsionit përfshijnë faktorë të ndryshëm të drejtpërdrejtë dhe të tërthortë (përfshirë kryesisht politikën ekonomike të papërshtatshme, ndërgjegjësimin dhe pjesëmarrjen e ulët të publikut, dobësinë e rolit të shoqërisë civile, mungesën e përgjegjshmërisë së institucioneve publike, vullnetin e dobët politik, kulturën apo mentalitetin e shoqërisë etj.), lufta kundër korrupsionit duhet të ketë një qasje gjithëpërfshirëse.

1.13. Raporti për korrupsionin në Maqedoninë e Veriut nga Qendra për Studimin e Demokracisë (CID)

Raporti i Vlerësimit të Korrupsionit paraqet një përmbledhje të gjendjes dhe dinamikës së korrupsionit në Republikën e Maqedonisë së Veriut. Baza e këtij raporti është Sistemi i Monitorimit të Korrupsionit (CCS)* i zhvilluar nga Qendra për Studimin e Demokracisë (CID) në Bullgari.

Qëllimi i këtij raporti është të paraqesë situatën, dinamikën dhe trendet e korrupsionit në Maqedoninë e Veriut, si dhe perspektivën dhe potencialin e shtypjes së tij bazuar në pikëpamjet dhe përvojat e qytetarëve.

⁵⁸ http://mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/Zakon_za_zastita_na_ukazuvaci.pdf, shkarkuar më 20. 01. 2020.

⁵⁹ <https://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2014/12/Zakon-za-dopolnuvane-na-Zakonot-za-lobirane-03-10-2011.pdf>, shkarkuar më 20. 01. 2020.

⁶⁰ <https://www.unodc.org/unodc/en/corruption/uncac.html>, shkarkuar më 20. 01. 2020.

⁶¹ [https://www.coe.int/en/web/impact-convention-human-rights/civil-law-convention-on-corruption#/,](https://www.coe.int/en/web/impact-convention-human-rights/civil-law-convention-on-corruption#/) shkarkuar më 20. 01. 2020.

* <https://csd.bg/>, shkarkuar më 17. 01. 2019.

Sipas Raportit të vlerësimit të korrupsionit në Maqedoninë e Veriut,⁶² është konstatuar kjo gjendje:

- *Kanë kërkuar ryshfet 490.038 qytetarë prej 600.830 qytetarëve;*
- *Të dhënë nga 519,727 qytetarë / 388,363;*
- *92 të dënuar për ryshfet dhe shpërdorim detyre;*
- *Vetëm 0.02% e çështjeve përfundojnë me një dënim.*

1.14. Raporti i Grupit të Shteteve Kundër Korrupsionit (GRECO)

Raporti i Grupit të Shteteve Kundër Korrupsionit (GRECO)* për "Vlerësimin e Republikës së Maqedonisë së Veriut" për "Parandalimin e korrupsionit dhe promovimin e integritetit të qeverisë qendrore dhe agjencive të zbatimit të ligjit", botuar nga Ministria e Drejtësisë, shprehet se sistemi i drejtësisë penale nuk ka qenë i suksesshëm në luftimin e korrupsionit.

Raporti vlerëson efektivitetin e kornizës antikorrupsion. GRECO thotë se megjithëse vendi ka krijuar një kornizë mjaft të gjerë politike dhe institucionale për parandalimin dhe luftimin e korrupsionit, forca e përgjithshme e kornizës antikorrupsion është e diskutueshme pasi zbatimi i politikave dhe ligjeve të ndryshme është i dobët dhe selektiv në praktikë.

Sa për agjencitë e zbatimit të ligjit, një nga problemet kryesore është politizimi i policisë dhe nevoja për të forcuar pavarësinë e saj. Ekspertët e GRECO konkludojnë se aftësia e sektorit publik për të parandaluar korrupsionin është e dobët.

Ndërhyrja politike në punën dhe emërimet e administratës publike është e përhapur dhe shpesh është e mbushur me elemente etnike, kështu konsideron GRECO.

⁶² MCMS, *Raporti i vlerësimit të korrupsionit në Maqedoninë e Veriut*, Shkup, 2019, f. 61.

* Grupi i Shteteve Kundër Korrupsionit (GRECO) është një organ i Këshillit të Evropës i ngritur për të mbikëqyrur zbatimin e standardeve të anti-korrupsionit të organizatës nga vendet anëtare. Raundi i Pestë i Vlerësimit i Maqedonisë ka filluar në vitin 2017, dhe raporti adresoi shtetin me gjithsej 23 rekomandime që do të zbatoheshin deri më 30 shtator 2020.

KAPITULI II

NEPOTIZMI

2.1. Përkufizimi i nepotizmit

Termi “*nepotizëm*” vjen nga fjala latine “*Nepos*” që do të thotë “*nip*”. Në mesjetë disa nga peshkopët dhe klerikët fetarë, u jepnin pozita të preferuara nipërve të tyre (pasi nuk kishin bij) kundrejt meritave.⁶³ Nepotizmi është praktikë në mesin e atyre me pushtet ose me ndikim që favorizojnë të afërmit apo miqtë, duke u dhënë atyre vende pune.

Në Fjalorin e gjuhës së sotme shqipe fjalën nepotizëm (favorizim) e kemi këtë sqarim: *FAVORIZ/OJ kal., OVA, UAR libr.*

1. *I bëj një të mirë të veçantë a një favor dikujt; i jap ndihmë a përkrahje; marr një masë në interes të dikujt a të diçkaje.*

2. *Keq. Përkrah a mbroj dikë pa të drejtë, i mbaj anën, e mbaj me hatër.*

3. *I krijoj mundësi a lehtësi pune ose veprimi dikujt; i bëj mirë dikujt a diçkaje, i sjell dobi, e ndihmoj.*⁶⁴

Në Fjalorin e fjalëve e të shprehjeve të juaja⁶⁵ termin *nepotizëm* (favorizim) e kemi këtë sqarim: *FAVORIZ/OJ*:

1. *I bëj një të mirë të veçantë a një favor dikujt; i jap ndihmë a përkrahje;*

2. *Përkrah a mbroj dikë, i mbaj anën (edhe pa të drejtë);*

3. *Krijoj mundësi e lehtësi pune dikujt; i sjell dobi e ndihmoj.*

Nepotizmi në kuptim më të gjërë është punësimi i familjarëve apo miqve të ngushtë, duke mos i shikuar aftësitë dhe meritat e tyre.

Nepotizmi historikisht filloi të përdoret në shek. XV-XVI, derisa sot kjo dukuri në shoqërinë tonë është bërë pjesë e brendshme e zhvillimeve shoqërore, politike e institucionale.

Nepotizmi mund të kuptohet edhe në këtë mënyrë kur punësimi gjithnjë i dhurohet një familje, një grupi, një klani ose një pjese të shoqërisë edhe atë pa asnjë meritokraci.

⁶³ Dictionary.com. Retrieved 20 December, 2013, <https://bit.ly/2UvnaKQ>, shkarkuar më 17. 11. 2019.

⁶⁴ Akademia e Shkencave e RPS të Shqipërisë, Instituti i Gjuhësisë dhe i Letërsisë, *Fjalor i gjuhës së sotme shqipe*, Tiranë, 1980, f. 459.

⁶⁵ Mikel Ndreca, *Fjalor fjalësh e shprehjesh të huaja*, Rilindja, Prishtinë, 1986, f. 226.

Në literaturë termin nepotizëm e gjejmë edhe këtë përkufizim: “*Nepotizmi është favorizimi i të afërmeve ose miqve në shpërndarjen e funksioneve dhe nderimeve pa marrë parasysh ekspertizën.*”⁶⁶

Vendosmëria e Republikës së Maqedonisë së Veriut në rrugën e integritimit Evropian, dhe duke përqafuar kështu parimet e hapësirës administrative Evropiane, në mënyrë të pashmangshme vendosën para nesh nevojën për të kapërcyer nepotizmin si karakteristikë e sistemeve të prishjeve dhe definitivisht aplikimit të parimit meritator (aftësia ose merita) në sektorin publik.

Prandaj, është e nevojshme të përcaktohen rregulla të qarta: përcaktimi i asaj ç’është nepotizmi, mënyra se si vepohet dhe prezantohet detyrimi për të raportuar marrëdhëniet familjare dhe të afërm nga zyrtarët në të gjitha rastet specifike të punësimit dhe konkluzionit të marrëveshjes. Veçanërisht e rëndësishme është të vendosim standarde unike dhe parime që do të zbatohen për tërë shërbimin publik.⁶⁷

S’do mend se problemi i nepotizmit në Ballkan, posaçërisht në vendet e dala nga ish-Jugosllavia nuk është diçka e re. Mund të thuhet se ky fenomen është trashëguar qysh nga koha kur sistemi komunist luante rol në favorizimin e atyre që ishin besnikë të sistemit komunist, duke mos u bazuar në meritokraci ose në plotësimin e kushteve të parapara për punësim.

Në të vërtetë, e vështirë është shfaqja e nepotizmit në kushte të larta ku shkalla e papunësisë është në nivel shumë të lartë në një vend të vogël sipas popullsisë, siç është Republika e Maqedonisë së Veriut, andaj duhet krijuar kushte dhe rrethana për t’u larguar nga dëmet që i shfaqen shoqërisë sonë nga nepotizmi.

2.2. Ligji për nëpunës publikë dhe punë administrative

Shteti është funksional dhe efikas vetëm me një administratë publike të zhvilluar, profesionale dhe të përgjegjshme. Në kohën bashkëkohore, kur përdorimi i teknologjisë, në veçanti i asaj informative, është bërë pjesë e domosdoshme e jetës dhe e punës, ndryshimet e krijuara kanë nxitur zhvillime të reja dhe reforma në shumë fusha, duke përfshirë edhe administratën publike. Administrata publike është shndërruar në një instrument të qeverisjes

⁶⁶ Modern Language Association, “*Nepotism,*” *The American Heritage New Dictionary of Cultural Literacy*, Third Edition, Houghton Mifflin Company, 2005, f. 75.

⁶⁷ https://www.dksk.mk/fileadmin/Drzavni_programi/Drzavna_Programa_-_Sudir_na_interesi_2008-2011.pdf, shkarkuar më 14. 11. 2019.

qendrore për trajtimin e problemeve të përgjithshme shoqërore.⁶⁸

Ligji përmban dispozita të përgjithshme dhe radhit institucionet shtetërore përgjegjëse për koordinimin e punonjësve në administratën shtetërore. Një nga dispozitat më të rëndësishme të këtij ligji, është krijimi i Agjencisë Shtetërore për Administrim.⁶⁹

Agjencia për Administratë është organ shtetëror i ngarkuar me administrimin e duhur të proceseve të punësimit brenda shtetit dhe administratës publike. Ajo luan një rol shumë të rëndësishëm në proceset e punësimit, veçanërisht pasi mbikëqyr gjithë procesin e punësimit. Agjencia për Administratë, ndër të tjera, njofton kur publikohet një shpallje publike, administron provimin shtetëror për nëpunës civilë, ndihmon në përzgjedhjen e kandidatëve të përshtatshëm për poste të caktuara dhe shqyrton ankesat në shkallën e parë dhe të dytë lidhur me procesin e punësimit.

Ngjashëm me Ligjin për Punësim në Sektorin Publik,⁷⁰Ligji për Punëtorët Administrativë⁷¹ përcakton klasifikimin e vendeve të punës dhe llojet e punonjësve. Më pas, Ligji për Punëtorët Administrativë parashikon procedurën e punësimit për punëtorët administrativë. Theks i veçantë i kushtohet nocionit të shpalljes publike e cila rregullohet në pajtueshmëri me këtë Ligj. Përbërja e komisionit përzgjedhës si dhe detyrat, obligimet dhe të drejtat e tij janë të elaboruara. Përveç kësaj, është dhënë ndarja e plotë e procedurës së përzgjedhjes për një punonjës administrativ, me dispozita të veçanta për çdo fazë të procesit të punësimit. Procedurat në lidhje me planet vjetore të punësimit, organizimi i punëtorive dhe trajnimet për punonjësit e administratës shtetërore, mentorimi, ndjekja, progresi dhe proceset e vlerësimit, si dhe të drejtat dhe detyrimet e veçanta dhe të përgjithshme të punëtorëve administrativë janë elaboruar në Ligj. Për më tepër, ekzistojnë dispozita lidhur me zbatimin, mbikëqyrjen dhe shkeljet e Ligjit. Ngjashëm, në dispozitat për masat disiplinore në shkeljet e Ligjit, thuhet se përfaqësimi dhe shprehja e bindjeve politike në proceset e kryerjes së detyrave profesionale, pjesëmarrjes në aktivitete zgjedhore ose në ndonjë aktivitet tjetër të motivuar politik apo partiak, simbolet e partisë në mjediset institucionale janë shkelje e

⁶⁸ Dwigh Waldo, *Developments in Public Administration*, The Annals of the American Academy for Political and Social Science, 1972, f. 222.

⁶⁹ Jovana Perovska, *Kush punëson, komuna apo partia?*, Instituti ZIP, Shkup, 2017, f. 10.

⁷⁰ <https://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2014/02/Zakon-za-izmenuvane-12-07-2019.pdf>, shkarkuar më 20. 01. 2020.

⁷¹ http://makedonija.certiadria.com/Docs/Zakon_za_administrativni_sluzbenici_27_05022014.pdf, shkarkuar më 20. 01. 2020.

statusit të një punonjësi administrativ.⁷² Nëse Ligji për Punëtorët Administrativë duhet të krahasohet me Ligjin e Punësimit në Sektorin Publik, mund të vërehen disa dallime.

Ligji për Punësim në Sektorin Publik ka një zbatim më të gjerë dhe mbulon të gjithë punonjësit në sektorin publik, që do të thotë se do të përfshinte punëtorët në ndërmarrjet private dhe ato publike. Ligji mbi Punëtorët Administrativë në anën tjetër përfshin një pjesë të caktuar të të punësuarëve në sektorin publik, dhe gjithashtu ka një karakter procedural, pasi përcakton lloje të ndryshme të kategorizimit, procedurave të punësimit dhe çështjeve teknike të proceseve për t'u bërë dhe punuar si punonjës administrativ.

Duke bërë lidhjen e kësaj me konceptin e punësimit komunal, mund të konkludohet se Ligji për Punëtorët Administrativë është jashtëzakonisht i rëndësishëm për prokurimin komunal të burimeve njerëzore, me përjashtim të punësimit të stafit teknik dhe ndihmës, e tërë procedura për punësim në komunë është e sanksionuar në Ligjin për Punëtorët Administrativë.

Dispozitat mbi simbolet dhe aktivitetet politike dhe partiake janë të ngjashme, dhe të dy ligjet miratojnë, sanksionojnë ose dispiplinojnë sjellje të tilla.

Megjithatë, problemi më i madh që ekziston me Ligjin për Punëtorët Administrativë është Sekretari Shtetëror i emëruar politikisht në institucionin i cili më pas merr vendimin përfundimtar për punësim. Ngjashëm, kur kjo praktikohet edhe në nivel komunal, është kryetari i komunës, zyrtar i zgjedhur politikisht, që nënshkruan vendimin përfundimtar.⁷³

2.3. Llojet e nepotizmit

Sipas shkencëtarit Jaskiewicz⁷⁴ identifikojmë dy lloje të nepotizmit:

- nepotizëm reciprok dhe
- nepotizëm i justifikuar.

Nepotizmi reciprok është i lidhur me tri kushte: *ndërvarësinë, shtrirjen e shkëmbimit dhe normat që mbështesin një angazhim të veçantë midis anëtarëve të familjes*. Të gjitha kushtet mund të dërgojnë në një marrëdhënie të përgjithësuar të shkëmbimit shoqëror që bëhet ndërmjet anëtarëve të familjes dhe anëtarëve të biznesit. Ndërsa shkëmbimi shoqëror i përgjithësuar dërgon në një menaxhim efektiv të dijes, autori i lartëpërmendur argumenton se

⁷² http://www.mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/legislation/lna.pdf, shkarkuar më 17. 11. 2019.

⁷³ Jovana Perovska, *Kush punëson, komuna apo partia?*, Instituti ZIP, Shkup, 2017, f. 11.

⁷⁴ <https://telfer.uottawa.ca/en/directory/professors/jaskiewicz-peter>, shkarkuar më 11. 01. 2020.

nepotizmi reciprok mund të dërgojë në përmirësimin e menaxhimit të njohurive, duke përmirësuar kështu pozicionin e kompanisë kundër rivalëve. Angazhimi afatgjatë që i lidh anëtarët e familjes dhe reciprociteti indirekt midis tyre është shumë më i fortë sesa midis anëtarëve të familjes.

Të kuptuarit e shkëmbimit shoqëror është thelbësor për të kuptuar nepotizmin. Shkëmbimet sociale bazohen në besimin se ne do të japim diçka në një marrëdhënie të caktuar, dhe në kthim të një kohe të pacaktuar, do ta marrim përsëri. Studiuesit bëjnë dallimin midis shkëmbimit shoqëror të përgjithësuar dhe të kufizuar. Shkëmbimi i përgjithësuar mbështetet në besimin personal dhe indirekt, ndërsa shkëmbimi i kufizuar shoqëror është karakteristikë për marrëdhëniet “*quid pro quo-kompensim*” që gjithmonë pritet të kthehen. I përgjithësuar shtrihet përtej kufijve të marrëdhënies didaktike. Lloji i shkëmbimit shoqëror varet gjithashtu nga sjellja e individëve, lloji dhe forca e angazhimit midis bashkëpunëtorëve, investimet personale dhe besimi. Ndarja sociale e përgjithësuar më shpesh çon në sjellje qytetare, angazhim afektiv, identifikim me organizatën, performancën individuale dhe zell.⁷⁵

Nepotizmi i justifikuar është punësim i bazuar në lidhjet farefisnore pa marrë parasysh kushtet e farefisnisë. Mund të ndodhë bazuar në kulturën familjare. Duke qenë kaq i përfshirë në çështjet familjare, ai gjithashtu mund të jetë jofunksional, i rrezikshëm ose i dëmshëm për biznesin. Trashëgimtarët ose nipërit e duhur, nipërit dhe mbesat nuk ndiejnë presion ose angazhim të mjaftueshëm për të arritur rezultatet e pritura të performancës. Për shkak se ata janë rekrutim altruist, kritikën ndaj tyre mund të jenë më pak profesionale.⁷⁶

2.4. Historiku i nepotizmit

Nepotizmi filloi të përdoret në shekullin XV-XVI në përshkrimin e praktikave të emërimeve nga papët, sidomos të fëmijëve të tyre ilegjitimë (të pranuar si nipër).⁷⁷

Nepotizmi është një fenomen që ka qenë rreth e rrotull që kur u krijua bota, por veçanërisht është zgjeruar dhe është përhapur në shtetet Papale gjatë Mesjetës së vonshme dhe Rilindjes, kur papët u dhanë poste të larta kishash mbi të afërmit e tyre, pavarësisht aftësisë dhe mungesës së tyre të mjaftueshme dhe nga numri i viteve që i kishin ata. Papët i paraqisnin djemtë e tyre jashtëmartesorë si mbesat (thithat) e tyre dhe u caktuan atyre pozicione fitimprurëse si kardinalë.⁷⁸

⁷⁵ Nika Bartole, *Perceptija nepotizma v slovenskih podjetjih*, Ljubljana, 2014, f. 17.

⁷⁶ Nika Bartole, *Perceptija nepotizma v slovenskih podjetjih*, Ljubljana, 2014, f. 17.

⁷⁷ <https://portalb.mk/612245-nepotizmi/>, shkarkuar më 17. 11. 20.

⁷⁸ Williams Gorge, *Papal Genealogy, The Families and Descendants of the Popes*, Michigan, 2004, f. 79.

Papët që kanë vazhduar me nepotizmin ishin: Papa Innocent III (1198-1216) Papa Boniface VIII. (1294-1303), megjithatë, për periudhën e “*nepotizmit të madh*” u mbajt periudha nga pontifikata e Martin V. (1417-1431) deri në pontifikatën e Papës Palit IV. (1555-1559), dhe për një periudhë “*nepotizmi të vogël*” nga Papa Pius IV. (1559-1565) te Papa Pius VI. (1775-1779).⁷⁹

Duke qenë se ishte e pamundur për arsye fetare ta bënte pozitën e Papës si të trashëgueshme, disa dinasti të fuqishme familjare të gjata u mbajtën në krye të Shtetit Papal pikërisht për shkak të nepotizmit, kështu që ai shërbeu si një mjet për të mbrojtur shtetin dhe pozicionin e tij në të. Gjatë shekujve 16-të dhe 17-të, kur u bë e qartë se Shteti Papal nuk do të arrijë më shkëlqimin dhe fuqinë e tij të mëparshme, u përhap një lloj i ri i nepotizmit. Nuk synonte, si më parë, të vendosnin të afërmit në pozicione drejtuese dhe të siguronin pozicionin e tyre, por një aleancë me aristokracinë romake. Shërbimet e dhëna nga papët nuk ishin më trampolina për fronin e Papës, por mjetet përmes të cilave dinastitë e pasura Romake morën pjesë në pushtet. Në fillim, Vatikani drejtohej nga dinastitë familjare: Colonna, Borgia, Piccolomini, Riario dhe Sforza, dhe më vonë Pamphili, Boncompagni, Aldobrandini, Borghese, Ludovisi, Barberini, Altieri, Braschi.⁸⁰

Në shoqëritë perëndimore nepotizmi ngre brenga të mëdha legale. Nepotizmi shpesh quhet edhe korrupsioni i ditëve moderne dhe në shumicën e shteteve, sanksionet ligjore për këtë dukuri hyjnë nën kodin penal kundër korrupsionit. Në SHBA ligji nuk e ndalon marrjen në punë të një të afërmi, megjithatë studimet tregojnë se diku nga 10-40% e kompanive në SHBA mundohen të mbajnë politika formale të cilat ndalojnë një praktikë të tillë.⁸¹

Trendi i politikave kundër nepotizmit në SHBA ka filluar të jetë më rigoroz në vitet 1950, për të pamundësuar punëdhënësit që të punësojnë meshkujt të cilët nuk ishin të aftë për punë. Në vitet 1960-1970, kur femrat po hynin në masë më të madhe në tregun e punës, politika të tilla paraqiten barrierë për to dhe shumë nga këto femra u bënë viktime të këtyre politikave (nepotizmit).⁸²

⁷⁹ Williams Gorge, Papal Genealogy, *The Families and Descendants of the Popes*, Michigan, 2004, f. 80.

⁸⁰ Enciclopedia Italiana, *Lessico Universale Italiano Treccani*, Roma, 1968-1986, f. 201.

⁸¹ Mynatt John, *Encyclopedia of management*, Gale, 2009, f. 1104.

⁸² Hayajenh Abdalla, Ahmed Maghrabi, Taher Al-Dabbagh, *Assessing the effect of nepotism on human resource managers*, International Journal of Manpower, Makkah, 1994, f. 60-67.

2.5. Nepotizmi familjar dhe standardet ndërkombëtare

Dukuria e nepotizmit familjar, sot është pothuajse e shtrirë dhe e shoqëron tërë administratën dhe udhëheqjet tona, duke filluar nga nivelet lokale e deri në nivelin më të lartë. Mjafton që ne të bëjmë një vështrim, nëpër vite, nëpër kohë, dhe të shohim numrin dhe emrat e të angazhuarve nëpër sektorë vital të udhëheqjes nëpër institucionet e administratës shtetërore.

Por, a është nepotizmi kaq i keq? Natyrisht, jo, kur ka të bëjë me një biznes privat, sidomos atë familjar. Por, dhe aty, kur ai shfaqet në majë, nuk mund dhe nuk duhet të lejohen absurditete të dëmshme në emërim e avancim, aq më tepër kur këto biznese zotërohen nga disa aksionerë. Nga ana tjetër, nuk mohohet se ky lloj nepotizmi familjar garanton më shpesh stabilitet e vazhdimësi. Veçse krejt ndryshe është rekrutimi në politikë dhe administratën shtetërore. Aty, nepotizmi vetëm prodhon korrupsion dhe joefektivitet. Gjithashtu, ndërsa nepotizmi në biznese familjare është normal dhe i pranueshëm, transmetimi i trashëgimisë në profesione të ndryshme, në arte e sporte, është bërë një pamje tjetër e medaljes, një lloj “nepotizmi modern”, jo patjetër negativ. Por, problemi bëhet akoma më serioz kur dhe shoqëria civile dhe mjaft organizata të saj për të mbijetuar i kanë mbyllur sytë para nepotizmit institucional, madje i kanë përkulur shpinën qeverisë, sepse ajo ka filluar të ndërhyjë te donatorët e huaj apo të kontrollojë shpërndarjen e burimeve financiare, madje duke e bërë atë në mënyrë arbitrare. Dhe, më e keqja, ky lloj patronazhi qeveritar e bën gjithnjë më të dobët kritikën dhe reagimin. Ka dhe “pëshpëritje” ose zhurma të tjera për OJQ- të e reja të sapoformuara, politikisht të orientuara, me të cilat mund të tentohet asfiksimi i OJQ-ve reaguese.⁸³

Si një nga format e korrupsionit, nepotizmi mbulohet nga udhëzuesit dhe standardet ndërkombëtare të mëposhtme:

- Konventa e Kombeve të Bashkuara Kundër Korrupsionit⁸⁴ është instrumenti i vetëm ligjor i detyrueshëm antikorrupsion;
- Mbështetet nga Udhëzuesi Teknik i Konventës;⁸⁵

⁸³ <https://shtetiweb.org/2014/11/08/mbi-nepotizmin/>, shkarkuar më 17. 11. 2019.

⁸⁴ Konventa e Kombeve të Bashkuara Kundër Korrupsionit. Linku: <https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/>, shkarkuar më 17. 11. 2019.

⁸⁵ Guida Teknike e Kombeve të Bashkuara Kundër Korrupsionit. Linku: <https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/technical-guide.html>, shkarkuar më 17. 11. 2019.

- Konventa Penale për Korrupsionin e Këshillit të Evropës (STE Nr. 173)⁸⁶ synon të bashkërendojë kriminalizimin e praktikave korruptive dhe të përmirësojë bashkëpunimin ndërkombëtar në ndjekjen e veprave penale;
- Konventa Civile për Korrupsionin e Këshillit të Evropës (STE Nr. 174)⁸⁷ përcakton rregullat e përbashkëta ndërkombëtare për rregullime ligjore efektive për personat e dëmtuar nga korrupsioni;
- Konventa e Bashkimit Evropian Kundër Korrupsionit që Përfshin Zyrtarët⁸⁸ synon luftën ndaj korrupsionit që përfshin zyrtarët e BE-së ose shtetet anëtare të BE-së;
- Raporti i Komitetit të Qeverisjes së Kongresit të Këshillit të Evropës mbi Luftën e nepotizmit brenda autoriteteve vendore dhe rajonale⁸⁹ përcakton standartet për praktikatat e mira dhe prezanton strategjitë për shmangjen e korrupsionit në procedurat e rekrutimit të qeverive vendore dhe rajonale Evropiane.

2.6. Strategjitë për Reforma në Administratën Publike

Përveç reformave në ligjet dhe aktet nënligjore të punësimit, Republika e Maqedonisë së Veriut ka ndjekur dy Strategjitë e Reformës së Administratës Publike, të cilat janë shumë të vlefshme në diskutimin për llojet e njësive të vetëqeverisjes lokale. Strategjitë, kryesisht të motivuara nga aspiratat për anëtarësim në Bashkimin Evropian, marrin formën e strategjive pesë- dhe dhjetëvjeçare (1999-2009 dhe 2010-2015). Një tjetër Strategji e Reformës së Administratës Publike është në draft versionin e saj për periudhën 2017 - 2022. Strategjitë përmbajnë, ndër të tjera, informacione mbi gjendjen aktuale të administratës, proceset e planifikimit financiar, kuadrin ligjor, planifikimin strategjik dhe burimet njerëzore.⁹⁰

⁸⁶ Konventa Penale për Korrupsionin (ETS Nr. 173), Këshilli i Evropës. Linku: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/173>, shkarkuar më 17. 11. 2019.

⁸⁷ Konventa Civile për Korrupsionin (ETS Nr. 174), Këshilli i Evropës. Linku: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/174>, shikuar më 17. 11. 2019.

⁸⁸ Konventa kundër Korrupsionit Përfshirë Zyrtarët, Bashkimi Evropian, Fletorja Zyrtare C 195 , 25/06/1997 P. 0002 – 0011. Linku: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:133027>, shkarkuar më 17. 11. 2019.

⁸⁹ “Lufta e nepotizmit Brenda autoriteteve vendore dhe rajonale”, Raporti CG/GOV09(2018)03, miratuar më 6 Nëntor 2018 nga Komiteti Qeverisës i Autoriteteve Vendore dhe Rajonale të Këshillit të Evropës, linku: <https://rm.coe.int/16808e5fbf> shkarkuar më 17. 11. 2019.

⁹⁰ Draft Strategjia për Reformën e Administratës Publike 2017-2022 (Нацрт-стратегија за реформа на јавната администрација) 2017] http://bit.ly/qasja_e_fundit_më_07_gusht_2017.

Strategjitë e Reformës së Administratës Publike në fjalë kanë dhënë rezultate në një masë të caktuar. Strategjia e parë (1999-2009) nuk arriti të japë rezultatet e dëshiruara, e cila më vonë pranohet në Strategjinë 2010-2015, veçanërisht në fushën e ekzekutimit të ligjeve që kanë hyrë në fuqi, *de jure*. Megjithatë, Strategjia e fundit rikujton se shumica e reformave janë ende në fazën legjislativë ose janë në fazën e parë të zbatimit të tyre dhe rezultatet e tyre të prekshme nuk mund të shihen apo përjetojnë ende.⁹¹

Reformat e elaboruara në Strategjitë janë analizuar dhe komentuar shumë përmes raporteve të ndryshme të BE-së, OSBE-së dhe OECD-së, pasi ato janë vendimtare për integrimin euroatlantik të Maqedonisë së Veriut. Një koment i përgjithshëm për Strategjitë e Reformës së Administratës Publike është se kontributet e tyre janë mjaft të vogla, pasi zbatimimi i tyre varet nga një numër i madh i zhvillimeve të tjera ligjore, politike dhe qeveritare.

2.7. Nepotizmi në Republikën e Maqedonisë së Veriut

Rrënjët e nepotizmit duket qartë se po kalbin në masë të pariparueshme themelet e institucioneve të shtetit, thonë ekspertët juridikë. Ata theksojnë se Maqedonia e Veriut nëse synon të bëhet pjesë e familjes evropiane, duhet sa më parë të fillojë pikërisht me dhënien fund të kulturës së nepotizmit. Këto reagime vijnë pasi për çdo ditë mësohet se familjarët e zyrtarëve të lartë të shtetit sistemohen në vende pune në administratën shtetërore dhe ndërmarrjet publike. Kronimi, nepotizmi, patronazhi politik, ndikimi i mashtrimit dhe transferimi politik janë ndër praktikatat e korrupsionit politik që duhet të luftohen në nivel kombëtar dhe lokal, ose më saktë kanë shkaktuar skandale në Republikën e Maqedonisë së Veriut.⁹²

Sondazhet e fundit tregojnë se 128.253 persona janë të punësuar në sektorin publik në Maqedoninë e Veriut, në 1.291 institucione. Nga këto, numri i subjekteve komunale (duke përfshirë të gjitha komunat dhe qytetin e Shkupit) është tronditëse 76.587, e cila përfshin 59.26% të të gjitha institucioneve. Megjithatë, është e rëndësishme të theksohet se për shkak të proceseve të decentralizimit, subjektet komunale përfshijnë, por nuk kufizohen tek kopshtet, shkollat fillore, brigadat lokale të zjarrfikësve, ndërmarrjet lokale të higjienës komunale etj. Si të tillë, jo të gjithë personat e punësuar në sektorin publik janë të punësuar

⁹¹ Public Administration Reform Strategy in the Republic of Macedonia 2010- 2015 (Стратегија за Реформа на Јавната Администрација во Република Македонија) [2010] <http://bit.ly/2w1QjkZ> lastaccessed 07 August 2017.

⁹² <http://civicamobilitas.mk/wp-content/uploads/2018/03/1.-Kush-pun-son-komuna-apo-partia.pdf>, shkarkuar më 17. 11. 2019.

drejtpërsëdrejti në strukturat komunale. Shifrat më të fundit për personat e punësuar direkt në strukturat komunale, përfshirë qytetin e Shkupit, janë 5.677 persona.⁹³

Administrata publike e ngarkuar me të punësuar çon në pengesa të rënda që ndikojnë në funksionimin e duhur të institucioneve, ka implikime në funksionimin financiar të institucioneve, efikasitetin në ofrimin e shërbimeve, çështjet logjistike (nganjëherë numri i të punësuarve tejkalon kapacitetet fizike të institucionit) dhe mund të çojë në konceptin e “*punësimit në shtëpi*”, gjegjësisht një person në listën e pagave të një institucioni të caktuar publik që realisht nuk viziton vendin e punës. Praktikata si kjo pengojnë më tej efikasitetin institucional, ndërkohë që shtrojnë mundësitë për manipulime politike.⁹⁴ Nocioni i punësimit të motivuar politikisht dhe manipulimit politik brenda sektorit publik është përfshirë në çdo Raport të Progresit në Maqedoni deri më sot. Raportet e medieve kanë treguar më tej se përfshirja politike është një avantazh për punësim në sektorin publik.

Si i tillë, shfrytëzimi i aparatit të administratës publike si “pronë” e një partie qeverisëse, me të drejta ekskluzive të kontrollit dhe manipulimit, çon në administratë publike joefikase, të dobët dhe të mbingarkuar. Mungesa e personelit të kualifikuar, mbingarkesa dhe shërbimi publik joefektiv jo vetëm që ngarkon buxhetin e shtetit dhe kontribuon në mosbesim të madh në institucionet publike, por gjithashtu pengon ashpër proceset e integritetit euroatlantik të Republikës së Maqedonisë së Veriut.

⁹³ Ministria e Shoqërisë Informatike dhe Administratës, Sektori Publik: Raporti Vjetor (*Министерство за Информатички Општество и Администрација, ЈАВЕИ СЕКТОР: годишен извештај*) [2016] <http://bit.ly/2vF2o70> qasja e fundit më 07 gusht 2017.

⁹⁴ <http://civicamobilitas.mk/wp-content/uploads/2018/03/1.-Kush-pun-son-komuna-apo-partia.pdf>, shkarkuar më 17. 11. 2019.

KAPITULI III

MOBINGU

3.1. Çfarë është mobingu?

Termi *mobing* vjen nga fjala angleze “*to mob*” që do të thotë: të mblidhesh përreth dikujt dhe ta bezdisësh, sidomos kur je i inatosur, ose të mblidhesh dhe të sulmohesh kur je në numër të madh dhe të fitosh. Mobingu përkufizohet si dukuri e abuzimit psikologjik e cila përsëritet përmes aktiviteteve për të degraduar punëtorin në baza të ndryshme. Mobingu shkakton shkelje të të drejtave të njeriut dhe dinjitetit, dëmtime fizike, mendore dhe sociale e shëndetësore si dhe pengon të ardhmen profesionale të viktimës.⁹⁵ Në *Fjalorin e fjalëve dhe e shprehjeve të huaja*⁹⁶ termin: *mobing* (bezdisje) autori e sqaron në këtë mënyrë: bezdis – mërzit, mërzit me diçka të pakëndshme a të padëshirueshme, i ndërpres punën, i prish qetësinë, e shqetësoj etj.

Në *Fjalorin e gjuhës së sotme shqipe* për termin *mobing* (bezdisje) e kemi këtë sqarim: BEZDIS kal., A, UR Bisedë: Mërzit me diçka të pakëndshme a të padëshirueshme; i ndërpres punën, i prish qetësinë, i hyj nëpër këmbë, e shqetësoj.⁹⁷ Shkencëtari i parë që ka hetuar këtë fenomen është ai gjerman, psikologu Heinz Leyman në vitin 1984. Ai, së pari përdori termin *mobing* për sjellje të caktuara në vendin e punës, identifikoi karakteristikat e tij, pasojat shëndetësore dhe krijoi një klinikë mbështetëse të viktimave. Në Enciklopedinë e tij “*Mobbing*,”⁹⁸ ai shpjegon, ndër të tjera, se lëvizja është një specie e lënë pas dore dhe e toleruar, duke rrezikuar të drejtat themelore të njeriut dhe nëse nuk merret një masë e përshtatshme, mund të ketë një efekt shumë të dëmshëm për individin, mbi organizatën e punës dhe madje edhe në vetë shoqërinë. Pavarësisht nëse bëhet fjalë për vepra dashakeqe, izolim, presione, shpifje, spiunazh, kërcënime e tortura; ai thekson se qëllimi themelor i *mobing*-ut është të rrezikojë integritetin e një personi, domethënë jetën e tij profesionale, sociale dhe madje edhe private. Në hulumtimin e tij, prof. dr. Leyman identifikoi 45 forma të *mobingut*, i cili përzgjodhi 5 grupe, si në vijim:

⁹⁵ Трајче Мицески, *Менаџмент на човечки ресурси*, Штип, 2009, f. 226.

⁹⁶ Mikel Ndreca, *Fjalor fjalësh e shprehjesh të huaja*, Rilindja, Prishtinë, 1986, f. 88.

⁹⁷ Akademia e Shkencave e RPS të Shqipërisë, Instituti i Gjuhësisë dhe i Letërsisë, *Fjalor i gjuhës së sotme shqipe*, Tiranë, 1980, f. 129.

⁹⁸ <http://www.leymann.se/English/11120E.HTM>, shkarkuar më 24. 11. 2019.

1. Sulme në prishjen e atmosferës së punës;
2. Sulme në kontakte sociale;
3. Sulme në reputacion;
4. Sulme ndaj aftësisë për t'u shprehur;
5. Sulme ndaj shëndetit.

Përkufizimi i saktë i termit “Mobing” citohet në Aktin Francez të Modernizimit Social të vitit 2002, i cili thotë: “Mobing” është një ngacmim psikologjik që karakterizohet nga një sulm i destinuar ose i synuar të degradojë kushtet e punës, për t'i shkaktuar dëm personit, dinjitetit njerëzor, dëmtimi i shëndetit fizik ose mendor, ose kompromentimi i së ardhmes profesionale të viktimës. Mobingu është një problem i shoqërisë moderne, një formë e re dhe ende nën hetimin e abuzimeve të të drejtave të njeriut. Ndikon kryesisht në pjesën mendore, ndikon negativisht në shëndetin dhe jetën, cilësinë e punës, prodhimin dhe ofrimin e shërbimeve, produktivitetin, përfitimën dhe ka një ndikim të rëndësishëm në humbjet ekonomike në komunitet.

Sipas Noa Davenport, Ruth Distler Shewartz dhe Gail Pursell Elliot, përkufizimi për mobingun e shënuar në punë: “Mobing”: Abuzim emocional në vendin e punës amerikane, thotë: “Mobingu është një fyerje emocionale”. Fillon kur individi bëhet objektiv i sjelljes së pafytyrë dhe të dëmshme. Përmes thashethemeve dhe publikut, diskreditimi krijon një mjedis armiqësor në të cilin individi shkakton mbledhje vullnetare ose të pavullnetshme të të tjerëve që marrin pjesë në aktivitete të vazhdueshme dashakeqe për ta detyruar individin të largohet nga vendi i punës”⁹⁹ Sipas Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf dhe Cary L. Cooper: “Lëvizshmëria në vendin e punës është ngacmimi, fyerja, përjashtimi shoqëror i ndonjë ndikimi negativ në kryerjen e detyrave të tij. Mobingu është një proces përshkallëzimi në të cilën personi që përballë me një sjellje të tillë ndodhet brenda pozicionit inferior dhe bëhet shënjestër sistematike negative sociale. Konflikti nuk mund të quhet lëvizje nëse është i izoluar incidenti ose kur dy palë përplasen me “forcë” afërsisht të barabartë.¹⁰⁰

Noreen Tehrani, bën përkufizimin e mobingut si vijon: “Abuzimi ndodh kur një ose më shumë individë në mënyrë të përsëritur për një periudhë të gjatë kohore ata e kuptojnë se i

⁹⁹ Noa Davenport, Ruth Distler Shewartz, Gail Pursell Elliot, *Mobbing - emotional abuse in the American workplace*, 1999, f. 33.

¹⁰⁰ Stale Einarsen, Helge Hoel, Dieter Zapf and Cary Cooper, *Bulling and emotional abuse in the workplace, International perspectives in research and practice*, Taylor, 2003, f. 15.

nënshtrohen veprimeve negative nga një ose më shumë persona, në një situatë kur qëllimi i ngacmimit ka vështirësi të mbrohet kundër këtyre aktivitete.”¹⁰¹

3.2. Llojet dhe kategoritë e mobingut

Në literaturë hasim disa lloje dhe kategori të mobingut, por këtu do të paraqesim vetëm ato lloje dhe kategori për të cilat mund të themi se hasen më shpesh tek qytetarët.

Disa nga llojet dhe kategoritë e mobingut janë: ¹⁰²

Sulmi i mundësisë së komunikimit, i cili ndodh kur menaxheri ose kolegu ndalon viktimën që të shprehet, duke ndërprerë menjëherë viktimën kur përpiqet të thotë diçka, me këtë rast nuk i lejohet mundësia që të shprehet;

Sulm mbi mundësinë e ruajtjes së marrëdhënieve shoqërore, bëhet përmes izolimit të viktimës sepse askush nuk i drejtohet asaj (atij), ai (ajo) nuk merr pjesë në takime, nuk përfshihet në ngjarje të kompanisë ose organizatës;

Sulmimi i reputacionit personal të viktimës, duke përdorur një metodë të talljes dhe sajimit të tregimeve me konotacione negative (viktimës i bërtitet dhe poshtërohet).

Sulmi ndaj rezultateve të punës, rezultatet e punës karakterizohen nga kritika të vazhdueshme, vlerësime të ulëta, kontroll i tepërt. Qëndrimi ndaj viktimës varion midis dy ekstremeve: privimi i plotë i punës dhe heqja e mjeteve të punës, i njohur si “sindromë” një karrige bosh, derisa viktimë të varroset me punë që tejkalon aftësinë e tij në fushën dhe ekspertizën, “sindromi i mbingarkesës së punës.” Sulmi ndaj shëndetit të viktimës, privimi i së drejtës për pushime ose ditë pushimesh, urdhra të përhershëm jashtë orarit të punës.

Gjithashtu, shkenctarët pohojnë se ka edhe dy lloje të mobingut: mobingu vertikal dhe mobingu horizontal.

Mobingu vertikal është një rast specifik i mobingut. Shpesh mbikëqyrësi sulmon dhe ngacmon një punëtor në të njëjtën kohë, derisa ai të shkatërrojë të gjithë grupin. Ky lloj mobingu është i njohur edhe si “*Bossing*”(shefi). Por ekziston gjithashtu një situatë kur një grup punëtorësh bëjnë prision ndaj punëdhënësit ose mbikëqyrësit e tyre.

Mobingu horizontal zhvillohet midis punëtorëve në të njëjtin nivel në mjedisin

¹⁰¹ Noreen Tehrani, *Building a culture of respect managing bullying at work*, CRC Press, 2001, f. 4.

¹⁰² Kostelić Martić, *Mobing - psihičko maltretiranje na radnom mjestu*, Školska knjiga, Zagreb, 2005, f.

hierarkik të organizatës. Rasti më i zakonshëm i lëvizjes horizontale është kur një ose më shumë punëtorë zgjedhin një punëtor nga i njëjti nivel hierarkik për shkak të problemeve të brendshme, zilisë, xhelozisë, mbi të cilat ata shprehin epërsinë e tyre dhe kanë diskrecionin për të diskredituar dhe larguar atë nga puna.

Në thelb mobingu është frika ose ndjenja e rrezikut që kryesi i mobingut e ndjen ndaj viktimës. Mobingu fillon me frikën e kryerësit të mobingut dhe zgjat derisa të sigurohet nga frika e viktimës dhe punonjësve të tjerë. Ajo që kontribuon qartë në shfaqjen e mobingut në disa mjedise pune janë disa nga problemet e mëposhtme: atmosfera e pamjaftueshme transparencës së punës, mungesa e informacionit të brendshëm, sjellja e papërshtatshme e strukturave të menaxhimit të kompanisë etj. Këto procedura kryhen shpesh (të paktën një herë në javë) dhe gjatë një periudhe kohe të zgjatur (të paktën 6 muaj). Së bashku me përsëritjen e shpeshtë dhe kohëzgjatjen e gjatë të sjelljes armiqësore, ka pasoja të një natyre mendore, psikosomatike dhe pasoja shoqërore.¹⁰³

3.3. Pasojat nga mobingu

Në pyetjen se cilat janë pasojat nga mobingu? Përgjigjja do të jetë se pasojat e saj janë shumë më serioze sesa ato mund të shihen. Niedl¹⁰⁴ në vitin 1996 në një spital austriak bëri hulumtimin e 368 punonjësve, në këtë rast viktimat treguan një numër dukshëm më të lartë të treguesve të mirëqenies së zvogëluar sesa ata që nuk ishin viktimat e mobingut. Simptomat e tyre përfshinin ankthin, nervozizmin, depresionin dhe problemet psikosomatike. Sondazhi Britanik i Mësuesve i realizuar nga Edelman dhe Woodall¹⁰⁵ e cila u zhvillua në vitin 1997 dha një panoramë më të detajuar të pasojave: 44.2% e kampionit raportuan humbje të besimit, 38% raportuan rritje të shqetësimit psikologjik, ndërsa 37.2% pësuan stres. Efektet afatgjata psikologjike janë vërejtur në 53.5%, ndërsa 21.5% zhvilluan një paaftësi për ta përballuar atë. Vetëvlerësim i zvogëluar u raportua në 19.8% të mostrës, çuditërisht e ulët në krahasim me të dhënat klinike që sugjerojnë se në thelb të gjithë viktimat afatgjata të mobingut në vendin e punës kanë vetëvlerësim të ulët ose e kanë zhvilluar atë. Ekzaminimet mjekësore kanë treguar që humbja e vetëvlerësimit po bëhet më e shpeshtë dhe një produkt shkatërrues i mobingut dhe mund të ndodhë edhe për njerëzit më të fortë. Sipas mendimit të Andreja Kosteliç Martić,

¹⁰³ Јана Величковска, *Мобинг – психички притисок на работно место*, Сојуз на синдикати на Република Македонија, Скопје, 2009, f. 30.

¹⁰⁴ Robert Mueller, *Bullying bosses: A survivor's*, New Zealand, 2005, f. 6.

¹⁰⁵ Peter Randall, *Bullying in adulthood—Assessing the Bullies and their Victims*, Berlin, 2000, f. 19.

të gjitha pengesat shëndetësore dhe simptomat e viktimave të mobingut mund të ndahen në tri kategori: ndryshimet në ekuilibrin social-emocional, ndryshimet në ekuilibrin psikofiziologjik dhe ndryshimet në sjellje.¹⁰⁶

Të dhënat e mësipërme janë vetëm një tregues i vogël se mobingu është një kategori e përhapur, se nuk zgjedh as një profil të punonjësve dhe as një mjedis të punës. Sipas asaj që u tha më lart për pasojat e mobingut mund të konkludojmë se: mobingu nuk është vetëm një kërcënim për shëndetin e punonjësve, por edhe për vetë organizatën. Mosmarrja e masave të duhura dhe një veprimtari e duhur në kohën e duhur mund të ketë pasoja jashtëzakonisht të rënda. Në rast se një punonjës është në pushim mjekësor për shkak të presionit psikologjik, ai ose ajo duhet të kërkojë rehabilitimin e duhur, i cili do ta ndihmojë atë të përshtatet, të përballet dhe të tejkalojë problemin me lëvizshmëri, në vend që të mos bëjë asgjë. Lënia e zgjidhjes së situatës më vete mund të çojë në përfundimin më të paqëllimtë, vetëvrasjen e viktimës etj. Do të shkaktonte një reflektim negativ të mjedisit të punës në çdo kuptim. Prandaj, qëllimi i të gjithë palëve të interesit duhet të jetë që të shfuqizojë fenomenin e mobingut që në fillim, i cili kërkon një mjet sistematik identifikimi dhe një sistem ligjor për sanksione dhe parandalime në të ardhmen.

Ekzistojnë një larmi shkaqesh për këtë problem të sjelljes (mobingu), por më së shpeshti është rezultat i një përplasjeje të shkaktuar nga një ndryshim i rëndësishëm në mjedisin e punës. Konflikti i cili rritet midis dy palëve për pozicionet e tyre kundërshtare në punë është shkaktari që përhapet mobingu. Viktima nga mobingu ka frikë të fillojë të mbrohet, sepse mund të humbasë punën, viktima në këtë rast është i vetmuar dhe i pafuqishëm, me shumë pak autoritet shoqëror. Drejtuesit e pakapërcyeshëm nuk e njohin, nuk e parandalojnë ose ndalojnë sjelljen e mobingut, dhe kjo është një nga arsyet më të mëdha që ndodh mobingu në punë.¹⁰⁷

¹⁰⁶ Драган Груевски - Моника Марковска, *Организациско однесување*, Центар за интернационален менаџмент, 2009 година, f. 346 -347.

¹⁰⁷ С. Василевик - Е. Коик и И. Јолик (2013). *Обука на тренери и на советници за антимобинг*, Здружение за помош и едукација на жртвите на мобинг, marrë nga: www.antimobbing-net.org, f. 16.

3.4. Fazat e zbulimit të mobingut

Sipas studimeve të njohura që kanë të bëjnë me mobingun, mund të konsiderohen si më të rëndësishme pesë faza të zbulimit të mobingut, që në vijim e sipër mund ti rradhisim në këtë formë:¹⁰⁸

1. **Faza e parë (punëdhënësit - udhëheqësit)** viktimës së mobingut nuk i japin punë, e izolojnë, nuk e shoqërojnë, një shenjë që ata synojnë ta dëbojnë nga puna, sepse ata mendojnë se viktima është e tepërt në këtë punë, çdo gjë që ka viktima ata ia kanë zili dhe ndjehen të kërcënuar nga aftësia e viktimës. Viktima mund të del lehtësisht nga kjo fazë, duhet menjëherë të pyes shëfin se çfarë është dhe të “tregon dhëmbët”. Nga përgjigjja e shëfit viktima mund të kupton nëse është thjesht një problem normal në punë që duhet të zgjidhet, apo vërtet jeni viktimë e mobingut;

2. **Faza e dytë, zakonisht mobingu zgjat një kohë të gjatë dhe viktima nuk e vëren,** por duhet që të pyes veten nëse ai po bën mirë, duke mos punuar shumë, duke gabuar në punë, duke u treguar i paafte për t’u rregulluar statusin e tij, duke u ndjerë më pak i vlefshëm në punë, duke humbur reputacionin dhe të drejtën e tij që i takon sipas të gjitha rregullave.

3. **Faza e tretë, viktima është në detyrë përgjegjëse,** për të gjitha dështimet e tij dhe të ekipit me të cilin bashkëpunon, ai gjithmonë akuzohet për pengimin e punës;

4. **Faza e katërt, duke luftuar për mbijetesë,** përpiqet të kryejë të gjitha detyrat që i janë besuar, megjithëse viktima është i vetëdijshëm se puna e tepërt dhe me afate të paarsyeshme janë të qëllimshme;

5. **Faza e pesë, viktima është e përjashtuar plotësisht nga procesi i punës,** sëmuret, i bëhet depresion, kërkon ndihmë nga një psikiatër, braktis punën e tij të parë gjatë vitit 2009, me ndryshime në Ligjin për marrëdhëniet e punës të Republikës së Maqedonisë së Veriut, konkretisht me dy dispozita në lidhje me mobingun, gjegjësisht ngacmimet në vendin e punës. Këto ndryshime në ligj parashikojnë një ndalim për të gjitha llojet e mobingut në vendin e punës, përcaktohet se çfarë konsiderohet një ngacmim psikologjik në vendin e punës, si dhe e drejta për kompensim dhe mbrojtje gjyqësore.¹⁰⁹

Legjislacioni ekzistues për ngacmimin (psikologjik) në vendin e punës është në fuqi. Në mënyrë që të sigurohet një kornizë ligjore më e plotë në të cilën ato do të rregullohen më

¹⁰⁸ Величковска, Јана, *Мобинг – психички притисок на работно место*, Сојуз на синдикати на Република Македонија, Скопје, 2009, f. 30.

¹⁰⁹ Закон за работни односи, Службен весник на РМ, бр. 169/15, 27/16.

konkretisht pyetje në lidhje me të drejtat, detyrimet dhe përgjegjësitë e punëdhënësve dhe punonjësit në lidhje me parandalimin e ngacmimit psikologjik edhe në vendin e punës, masat dhe procedurat për mbrojtjen kundër lëvizjes në punëdhënësi dhe në proceset gjyqësore, që gjatë vitit 2013, u miratua një ligj i ri special për mobingun si dhe ligji për mbrojtjen nga ngacmimi në punë.¹¹⁰ Poashtu, qëllimi i rregullores së re është kryesisht parandalimi i masave kundër mobingut dhe sigurimin e një mbrojtjeje më të shpejtë dhe më efektive kundër lëvizjes në vendin e punës, si dhe parandalimin dhe zvogëlimin e pasojave të mobingut.

Ligji për mbrojtjen nga ngacmimi në vendin e punës në Republikën e Maqedonisë së Veriut, nën konceptin e lëvizjes përfshin shumë veprime dhe modalitete. Kështu që, sipas ligjit të mobingut, konsiderohet çdo ngacmim psikologjik në punë, vend i cili përsëritet si sjellje negative nga një individ ose grup dhe në mënyrë sistematike, përbën një shkelje të dinjitetit, integritetit, reputacionit dhe nderit të punonjësi shkakton një ndjenjë frike ose krijon siklet, poshtërim, të cilit qëllimi përfundimtar mund të jetë një shkelje e shëndetit fizik dhe mendor, komprometues për të ardhmen profesionale të punonjësve, ndërprerjen e punësimit ose largimin nga puna në vendin e punës. Nga ana tjetër, ngacmimet seksuale janë të gjithë sjellje verbale, joverbale ose fizike të natyrës seksuale të destinuar është në shkeljen e dinjitetit të kandidatit për punësim ose të të punësuarit, që shkakton frikë ose krijon siklet, poshtërim.¹¹¹

Sipas hulumtimeve të para të kryera për praninë e mobingut në Republikën e Maqedonisë së Veriut, mobingu përcaktohet si: “shfaqje e abuzimit psikologjik, i cili përsëritet përmes aktiviteteve që synojnë të degradojnë punëtorin në baza të ndryshme.” Shkaqet e mobingut, shkelja e të drejtave dhe dinjitetit të njeriut, dëmtimi i fizikut, mendjes dhe shëndetin shoqëror pengon të ardhmen profesionale të viktimës. Sipas të njëjtit burim, mobingu nënkupton:

- abuzimin psikologjik të zgjatur, torturën dhe izolimin dhe presionin në vendin e punës;
- frikën nga “helmi i ngadaltë”;
- një mënyrë e padrejtë për të hequr qafe punën: punëtore e ndershme, punëtor profesional, i përparuar;
- torturën psikologjike;

¹¹⁰ Закон за заштита од вознемирување на работното место, Службен весник на РМ, бр. 79/2013, 147/2015.

¹¹¹ Член 5 од Законот за заштита од вознемирување на работното место, Службен весник на РМ, бр. 79/2013, 147/2015.

- ekspozimin e punonjësit në: poshtërim, frikësim, thashetheme, zjarrvënie, tallje, shmangie, dhunë në vendin e punës.¹¹²

Ekzistojnë disa lloje të padive që mund të paraqiten nga një viktimë e kapluar nga mobingu:¹¹³

- *Ngritjen e një padie për të vërtetuar se ai ka pësuar mobing;*

- *Ngacmimet në vendin e punës;*

- *Ngritjen e një padie që kërkon ndalimin e sjelljes që përbëjnë ngacmim në vendin e punës; pra ndalim nga përsëritja e ngacmimeve në punë;*

- *Ngritjen e padisë për ndërmarrjen e veprimeve për heqjen e pasojave të ngacmimit në punë;*

- *Paraqitjen e kërkesës për kompensimin e dëmit të shkaktuar nga ngacmimet në vendin e punës.*

3.6. Procedura paraprake për mbrojtjen prej shqetësimit në vendin e punës

Nëse dikush nga qytetarët e Republikës së Maqedonisë së Veriut konsideron se është viktimë e mobingut, mund ta fillojë procedurën me dorëzimin e kërkesës me shkrim te personi që e kryen mobingun. Kjo kërkesë me shkrim duhet të dorëzohet në rrjedhën e procedurës së mëparshme jo më vonë se 6 muaj nga dita kur hera e fundit është kryer sjellja që konsiderohet të jetë mobing.

Elementet e kërkesës për mbrojtje nga shqetësimit në vendin e punës (mobingut) janë:

- *Të dhënat për dorëzuesit e kërkesës;*

- *Të dhënat për punonjësit që konsiderohet se kryen shqetësimin;*

- *Një përshkrim i shkurtër i sjelljes që konsiderohet të jetë shqetësim në vendin e punës;*

- *Prova se sjellja e tillë është e papërshtatshme, e papranueshme dhe e padëshiruar;*

- *Kohëzgjatja dhe frekuenca e sjelljes që konsiderohet si shqetësim në punë;*

- *Data kur kjo sjellje është bërë herën e fundit;*

- *Dëshmimi i fakteve dhe provave dhe*

¹¹² Сојуз на синдикатите на Македонија, во соработка со Фондација „Фридрих Еберт“ – Канцеларија во Македонија, Македонско мобинг здружение, МОБИИНГ – психички притисок на работното место, LAMINA, Скопје, Јуни 2009, f. 14.

¹¹³ Член 32 од Законот за заштита од вознемирување на работното место, Службен весник на РМ, бр. 79/2013, 147/201.

- *Paralajmërimi se nëse sjellja e tillë nuk ndalet menjëherë, kërkuesi do të detyrohet të kërkojë mbrojtje ligjore.*¹¹⁴

Kërkesa për mbrojtje nga shqetësimet në vendin e punës i dërgohet personit përgjegjës te punëdhënësi (drejtori ose personi tjetër i autorizuar). Aplikacioni mund të dorëzohet personalisht (në arkivin e punëdhënësit) ose me postë. Është e dobishme që të ketë dëshmi gjatë procedurës së dorëzimit të dokumentit, për këtë qëllim, kur të paraqitet personalisht kërkesa, duhet të ruhet një kopje në të cilën ka vulë të pranimit nga ana e punëdhënësit ose nëse dërgohet me postë, specifikohet data kur është dërguar kërkesa në kopjen që dorëzohet.¹¹⁵

3.7. Ligji për ndalimin e diskriminimit dhe Ligji për nëpunës administrativë

Diskriminim konsiderohet çdo formë e dallimit, kufizimit, përjashtimit, ose ndonjë preference, me qëllim të refuzimit ose mohimit të të drejtave të barabarta dhe mbrojtjes, si dhe paraqet mohim të parimit të barazisë dhe fyerje ndaj dinjtetit njerëzor. Diskriminimi mund të ndodh në baza fetare, kombëtare, racore, gjinore etj.

Ndalimi dhe mbrojtja nga diskriminimi realizohen në pajtim me ligjet e dalura nga Kushtetuta e Republikës së Maqedonisë së Veriut. Për ndalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi zbatohen edhe dispozitat e ligjeve të tjera me të cilat rregullohet ndalimi dhe mbrojtja nga diskriminimi në baza të veçanta ose lidhur me realizimin e drejtave të veçanta, nëse nuk janë në kundërshtim me ligj. Sipas nenit 2 të Ligjit për ndalimin e diskriminimit, qartazi thuhet se ndalohet çdo formë e diskriminimit, mbi çdo lloj baze. Diskriminim konsiderohet edhe nxitja ose dhënia e instruksioneve që një person i caktuar ose një grup personash të diskriminohen sipas ndonjëres nga bazat e paragrafit 1 të këtij neni.¹¹⁶

Mobingu është sjellje në vendin e punës, me të cilën një ose shumë persona, në një periudhë të gjatë kohore, e keqtrajtojnë në mënyrë psikike ose e përuhin sistematikisht një person tjetër me fyerje, nënçmime, shqetësime dhe me aktivitete të tjera dhe e sjellin këtë person në pozitë të pabarabartë sipas ndonjëres nga bazat e nenit 2, paragrafit 2 të këtij ligji,

¹¹⁴ Vildan Drpljanin - Natasha Petkovska - Ina Dzugumanova, *Puna ime - të drejtat e mia: doracak për punëtorët dhe punëtorët*, Komiteti i Helsinkit për të Drejtat e Njeriut i Republikës së Maqedonisë, Shkup, 2019, f. 89.

¹¹⁵ Vildan Drpljanin - Natasha Petkovska - Ina Dzugumanova, *Puna ime - të drejtat e mia: doracak për punëtorët dhe punëtorët*, Komiteti i Helsinkit për të Drejtat e Njeriut i Republikës së Maqedonisë, Shkup, 2019, f. 90.

¹¹⁶ http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/diskriminacija_konsolidiran.pdf, shkarkuar më 25. 11. 2019.

çka ka për qëllim rrezikimin e reputacionit të tij/saj, nderit, dinjitetit dhe integritetit, e mund të shkaktojë edhe pasoja të dëmshme të natyrës mentale, psikosomatike dhe shoqërore ose të sjellë në pyetje ardhmërinë profesionale të personit që është viktimë e mobingut.¹¹⁷

3.8. Ligji për nëpunës administrativë

Ligji për nëpunësit administrativë u miratua në korrik të vitit 2000. Ky ligj shënon një hap të madh përpara në krijimin e sistemit të shërbimit civil, si dhe statusin e ri të nëpunësit administrativ në Republikën e Maqedonisë së Veriut.

Ligji për nëpunësit administrativë është akti i vetëm themelor që synon të krijojë kushte për zhvillimin e shërbimit civil profesional, politikisht neutral, kompetent, përgjegjës dhe të qëndrueshëm, si një shërbim efikas për qytetarët.

Ligji përcakton organin e shërbimit civil dhe përcakton termin *shërbyes civil* në bazë të dy kriterëve, organizative dhe asaj funksionale. Sipas kriterit organizativ konsiderohen punonjësit e organeve shtetërore, ndërsa sipas kriterit funksional konsiderohen punonjësit që kryejnë funksionet e shtetit. Kështu nënvizohen specifikat e nëpunësve civilë si punonjës të shtetit, duke rregulluar të drejtat, detyrimet dhe përgjegjësitë e tyre.

Me fjalë të tjera, ligji përcakton që nëpunësit civilë do të punojnë në tri degët e pushtetit shtetëror: legjislativ, ekzekutiv dhe gjyqësor, duke shtuar edhe pushtetin vendor. Kjo qasje nënkupton krijimin e një koncepti kufizues të shërbimit civil, i cili në të vërtetë mbulon vetëm rreth 10% të punonjësve të administratës publike në Maqedoninë e Veriut. Ky fakt është një problem serioz, duke marrë parasysh që standardet e përcaktuara të administratës profesionale dhe kompetente nuk janë zbatuar për 90% të mbetur të administratës publike. Kuadri institucional për të mbështetur zhvillimin e shërbimit civil është krijuar përmes krijimit të një organi të pavarur të administratës shtetërore, apo Agjencisë së Shërbyesve Civilë, e cila u krijua në 29 gusht të vitit 2000, me emërimin e drejtorit të saj të parë. Ky status i Agjencisë së shpejti ndryshohet dhe merr statusin e një organi të pavarur shtetëror, i cili është përgjegjës për punën e tij para Kuvendit të Republikës së Maqedonisë së Veriut. Me miratimin e Ligjit dhe akteve nënligjore të tij, u vunë themelet e parimeve dhe standardeve të akteve të përgjithshme për organizimin e brendshëm dhe sistematizimin e vendeve të punës në organet e administratës shtetërore, si dhe përshkrimin e titujve dhe rëndësinë e tyre me ato të mëparshme. U përcaktua qartë edhe mënyra, procedura dhe kriteret për zhvillimin e procedurës së rekrutimit dhe veçanërisht për provimin profesional dhe të praktikantit, si një

¹¹⁷ Po aty, shkarkuar më 25. 11. 2019.

segment i rëndësishëm i procedurës së rekrutimit të nëpunësve civilë, si dhe procedurat për vlerësimin dhe mbledhjen dhe përpunimin e të dhënave të nëpunësve civilë, përmes krijimit të Regjistrimit të Nëpunësve Civil.¹¹⁸ Në zbatimin e tij deri më tani, Ligji ka pësuar një mori ndryshimesh, dy prej të cilave janë më të mëdha në fushëveprim dhe paraqesin prezantimin e përmirësimeve ose inovacioneve të rëndësishme në shërbimin civil. Për të funksionalizuar Ligjin për Nëpunësit Civilë, janë miratuar disa akte nënligjore që nga periudha e vitit 2001 e këndeje.¹¹⁹

3.9. Raport mujor për të drejtat e njeriut në Republikën e Maqedonisë së Veriut nga Komiteti i Helsinkit

Komiteti i Helsinkit* për të drejtat e njeriut i Republikës së Maqedonisë së Veriut është një shoqatë e qytetarëve e regjistruar në vitin 1994. Komiteti kryen monitorimin e gjendjes së të drejtave të njeriut, siguron ndihmë juridike, bashkëpunon me organizata tjera dhe me organet shtetërore në kuptimin e rritjes së promovimit, respektimit dhe mbrojtjes së të drejtave dhe lirive të njeriut. Objektivi i Komitetit është mbrojtja dhe avancimi i të drejtave dhe lirive të njeriut, të garantuara me Kushtetutën e RMV-së, instrumentet ndërkombëtare dhe Dokumentin Përfundimtar të Helsinkit të vitit 1975, dhe ndërtimi i kushteve demokratike brenda të të cilave ato mund të ushtrohen në bazë të sundimit të ligjit. Komiteti nisët nga fakti se të gjithë njerëzit duhet patur mundësinë e gëzimit dhe ushtrimit të të drejtave dhe lirive bazë të tyre dhe duhet patur mundësinë e mbrojtjes në rast të shkeljes ose kufizimit të tyre. Kjo gjë paraqet bazën e sundimit të ligjit, të të drejtave të njeriut dhe të demokracisë.

Përfaqësuesja e Komitetit të Helsinkit për të drejtat e njeriut, nga fillimi i muajit shkurt të vitit 2019, e ka monitoruar procesin për mbrojtjen nga shqetësimi në vendin e punës (mobing) i cili është zhvilluar pranë Gjykatës themelore civile Shkup. Procedura në shkallën e parë ka përfunduar në nëntor të vitit 2019, me aktgjykim me të cilin refuzohet aktpadia e paditësit për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës. Në fakt, gjatë tërë procedurës, nga të gjitha palët, vërehej mosnjohja e sjelljeve që mund të konsiderohen si mobing. Kjo është reflektuar edhe në aktgjykimin e gjykatësit, si kryetar i këshillit i cili ka proceduar dhe vendosur në lëndën konkrete.

Në aktgjykim, në disa raste, si veprime mobingu interpretohen vetëm sjelljet

¹¹⁸ http://www.aa.mk/zakoni-ns_article-zakon-za-drzavnite-sluzbenici.nspk, shkarkuar më 25. 11. 2019.

¹¹⁹ http://aa.mk/WBStorage/Files/ZJS_konsolidiran_106_2013.pdf, shkarkuar më 25. 11. 2019.

* Komiteti i Helsinkit për të Drejtat e Njeriut i Republikës së Maqedonisë së Veriut, linku referencues: <https://mhc.org.mk/sq/rreth-nesh/>, shkarkuar më 26. 12. 2019.

joadekuate nga ana e punëdhënësit ndaj punëtorit, si për shembull, ngritja e zërit ndaj punëtorit, ofendimi, poshtërimi ose sjellje të tjera që mund të interpretohen si sjellje jokorrekte. Gjykatësi ka konstatuar se punëtorja në lëndën konkrete nuk është ekspozuar ndaj këtij lloji të sjelljes dhe si rezultat i kësaj, në rastin konkret nuk mund të bëhet fjalë për mobing. Legjislacioni ynë i punës e përcakton shqetësimin si çdo sjellje të padëshiruar që ka për qëllim shkeljen e dinjitetit të kandidatit të punës ose punëtorit, sjellje që shkakton frikë ose sjellje armiqësore, poshtëruese ose ofenduese. Edhe pse sjelljet e përmendura paraqesin sulm të drejtpërdrejtë mbi dinjitetin e punëtorit, mobingu në disa raste mund të manifestohet edhe si dhënie të detyrave të shumta ose të pakta të punës ose mund të manifestohet si pamundësim dhe pengim në kryerjen e detyrave të punës të punëtorit, duke dhënë kritika dhe vërejtje të pabaza. Përveç kësaj, aktgjykimi aspak nuk e përmend gjendjen psikike në të cilën ka qenë punëtorja, si pasojë e veprimeve që ajo i konsideron si shqetësim në vendin e punës.

Ligji për marrëdhënien e punës,¹²⁰ si *lex generalis*,¹²¹ së bashku me Ligjin për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës,¹²² si *lex specialis*¹²³ i cili e rregullon këtë çështje, obligimi për të dëshmuar se nuk ka ekzistuar sjellje konkrete që paraqet shqetësim në vendin e punës, bie mbi të paditurin. Në rastin konkret, gjykata disa herë thekson se paditësi nuk ka arritur të dëshmojë se ka përjetuar shqetësim psikik në vendin e punës. Më tej, në këtë rast ekzistojnë probleme edhe nga aspekti procedural sepse procedura në shkallën e parë për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës ka përfunduar jashtë afatit të parashikuar ligjor prej 6 muajve për konteste nga sfera e marrëdhënies së punës, sepse ky proces ka zgjatur pothuajse tërë vitin. Aktgjykimi është ankimuar në Gjykatën e Apelit Shkup, kurse gjykata e shkallës së dytë në afat prej 30 ditësh duhet të vendosë mbi ankesën.

Organizata Ndërkombëtare e Punës (ONP) shqetësimin në vendin e punës e identifikon si shkelje e të drejtave të njeriut, duke potencuar se shqetësimi është i papranueshëm dhe i papajtueshëm me punën dinjitoze. Organizata Ndërkombëtare e Punës (ONP) e thekson rëndësinë e kulturës së punës, e cila bazohet në respektimin e dinjitetit të punëtorëve. Pastaj, bëhet me dije se shqetësimi ndikon në cilësinë e shërbimeve publike dhe private dhe mund të kontribuojë në pengesa të punëtorëve, veçanërisht grave, në qasjen,

¹²⁰ Neni 11 i Ligjit për marrëdhënien e punës („Gazeta Zyrtare e Republikës së Maqedonisë“, nr. 62/05, 106/08, 161/08, 114/09, 130/09, 50/10, 52/10, 124/10, 47/11, 11/12, 39/12, 13/13, 25/13, 170/13, 187/13, 113/14, 20/15, 33/15, 72/15, 129/15, 27/16, 120/18 dhe „Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë“ nr. 110/19).

¹²¹ https://sq.wikipedia.org/wiki/Lex_specialis, shkarkuar më 31. 01. 2020

¹²² Neni 33 i Ligjit për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës („Gazeta zyrtare e Republikës së Maqedonisë“ nr. 79/13 dhe 147/15).

¹²³ https://sq.wikipedia.org/wiki/Lex_specialis, shkarkuar më 31. 01. 2020.

qëndrimin dhe avancimin në tregun e punës.¹²⁴ Organizata Ndërkombëtare e Punës (ONP) parashikon se vlerësimi i rrezikut në vendin e punës duhet t'i marrë në konsideratë edhe faktorët që e rrisin mundësinë për dhunë dhe shqetësim, përfshirë edhe rreziqet psikosociale. Kujdes të veçantë duhet t'u kushtohet rreziqeve që mund të rezultojnë nga kushtet e punës dhe organizatën e punës, si dhe nga menaxhimi i resurseve njerëzore.¹²⁵

Përtej të gjithë këtyre zgjidhjeve ligjore, shteti ynë nuk mund të lavdërohet me praktikë të konsiderueshme në këtë sferë. Në vendin tonë ekziston vetëm një aktgjykim i plotfuqishëm në dobi të një individi që është ankuar për mobing. Më tej, interpretimi restriktiv i termit shqetësim psikik në vendin e punës nga ana e gjykatave të vendit, që nuk i marrin parasysh standardet ndërkombëtare, kontribuon në ekzistimin e mekanizmave jopërkatese dhe joefektive për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës.

3.9. Raporti për mobingun nga Avokati i Popullit

Avokati i Popullit¹²⁶ ose Ombudsmani është organ specifik, i veçantë, profesional dhe i pavarur me status special për mbrojtjen e të drejtave të qytetarëve, që d.m.th. nuk është trup ligjdhënës, pushtet ekzekutiv ose gjyqësor, aq më pak prokuror republikan ose organ inspektues dhe mbikqyrës. Rëndësia e tij dhe specifika e funksionit të tij është pikërisht në mënyren e veprimit dhe sjelljes së tij. Metoda, mënyra e veprimit e Avokatit të Popullit përbëhet me dhënien e propozimeve, këshillave, sugjerimeve, bashkëpunimit, aftësia për dëgjimin e njeriut dhe në kohën e duhur të veprojë në drejtim për realizimin e të drejtave të qytetarëve.

Afirmimi dhe sendërtimi i sistemit të implementimit të parimit për mbrojtje nga diskriminimi, ka për qëllim integrimin e të gjithë qytetarëve në shoqëri dhe pjesëmarrjen e tyre në barazinë, rritjen e besimit të tyre ndaj institucioneve të sistemit. Me një fjalë, qëllimi është që të gjithë qytetarët të ndjehen të barabartë gjatë veprimit nga ana e institucioneve në nivel lokal dhe në nivel qendror, gjatë kësaj asnjëri prej tyre të mos vihet në pozitë të pabarabartë gjatë veprimeve të njëjta ose të ngjashme. Ky qëndrim bazohet mbi konceptin e barazisë materiale, dhe vetëm mbi barazinë formale, përkatësisht barazinë para Kushtetutës dhe ligjit.

Gjatë vitit 2019 Avokati i Popullit shënon rritjen e parashtresave të dorëzuara nga

¹²⁴ Organizata Ndërkombëtare e Punës, Konventa 190 për eliminimin e dhunës dhe shqetësimit në vendin e punës (miratuar më 21. 06. 2019).

¹²⁵ Organizata Ndërkombëtare e Punës, Rekomandimi 206 për eliminimin e dhunës dhe shqetësimit në vendin e punës (miratuar më 21.06. 2019).

¹²⁶ <http://ombudsman.mk/>, shkarkuar më 20. 01. 2020.

fusha e diskriminimit dhe mbrojtjes nga shqetësimet në vendin e punës – mobingut, edhe përkaj faktit se në Republikën e Maqedonisë së Veriut ekziston një kornizë solide ligjore për mbrojtjen nga fenomeni i quajtur diskriminim, si dhe mundësia që qytetarët të kërkojnë dhe të realizojnë mbrojtjen para trupit i cili ka kompetenca ekskluzive për mbrojtje nga diskriminimi (Komisioni për Mbrojtje nga Diskriminimi). Në lidhje me numrin e përgjithshëm të parashtrësive të paraqitura në këtë fushë, konstatimet e Avokatit të Popullit për vitin 2018 janë se qytetarët më shumë ankohen për shkak të shqetësimeve në vendin e punës – mobingut, përkatësisht 25 % nga parashtrësit e paraqitura kanë të bëjnë me këtë problematikë, dhe më pas pasojnë lëndët që kanë të bëjnë me diskriminimet e kryera në bazë etnike, ku bëjnë pjesë rreth 10 %. Shikuar për nga aspekti statistikor, pasojnë parashtrësit që kanë të bëjnë me diskriminimet në fushën e mbrojtjes shëndetësore, përkatësisht në bazë të gjendjes shëndetësore, dhe nuk është i vogël as numri i parashtrësive të paraqitura që kanë të bëjnë me kërkesat e qytetarëve për mbrojtjen dhe zbatimin e parimit të përfaqësimit të drejtë dhe adekuat, pas kësaj vijnë parashtrësit lidhur me diskriminimin në bazë të përkatësisë politike dhe arsimore.¹²⁷

Gjatë vitit 2019, për herë të parë u parashtruan tri parashtrësia që kishin të bëjnë me gjuhën e urrejtjes, veprë kjo që është e inkriminuar në Kodin penal, dhe që ngushtë është e lidhur me diskriminimin dhe në të njëjtën kohë paraqet shkeljen e të drejtave të qytetarëve. Në lidhje me këto parashtrësia, Avokati i Popullit konstatoi se të njëjtit kanë të bëjnë me përhapjen e gjuhës së urrejtjes ndaj grupeve të marginalizuara, të cilat në fakt paraqesin edhe kategorinë më të cenuar të qytetarëve dhe e cila në mungesë të ndihmës sistematike nga shteti, me vështirësi mund t'i realizojë të drejtat e veta.

Avokati i popullit, gjatë punës me lëndë në institucionet ndaj të cilave vepron sipas kompetencës, në rastet kur konstatohen shkeljet e të drejtave të qytetarëve, u dorëzon vërejtjet e ndalesës së ushtrimit të të gjitha formave të diskriminimit, ndalesën e ushtrimit të shqetësimit në vendin e punës dhe nevojën e zbatimit të parimit të përfaqësimit të drejtë dhe adekuat, duke u thirrur në legjislativin e vendit dhe atë ndërkombëtar për ndalesën e ushtrimit diskriminues dhe mbrojtjes së të drejtave të qytetarëve nga të gjitha llojet e rrezikimit. Në pjesën më të madhe të rasteve, intervenimet e Avokatit të Popullit u pranuan, kurse në disa prej rasteve në të cilat Avokati i Popullit i ka shfrytëzuar të gjitha mundësitë ligjore, qytetarët të cilëve u janë shkelur të drejtat e caktuara ishin udhëzuar që të drejtat e tyre t'i realizojnë para pushtetit gjyqësor.

¹²⁷ Raport vjetor 2018, *Për nivelin e sigurimit të inspektimit, avancimit dhe mbrojtjes së të drejtave dhe lirive të njeriut*, Shkup, 2018, f. 77.

Duke vepruar në veçanti për parashtrësar që kanë të bëjnë me mbrojtjen nga shqetësimet në vendin e punës/ mobingut, të cilat siç u tha më lart, janë në numër më të madh. Avokati i Popullit pa mëdyshje konstatoi se në pjesën më të madhe të parashtrësarve ekziston një prapavijë dhe se sjelljet e tilla janë të motivuara në bazë politike, etnike, gjinore ose në bazë tjetër; dukuri e cila përmes formave të ndryshme shfrytëzohet me qëllim që një individ i caktuar të degradohet, përulet ose lëndohet nga aspekti psikik. Në disa prej parashtrësarve (lëndëve), ekzistojnë presione të cilat manifestohen me përjashtimin e personave nga procesi i punës dhe mospërcaktimin e mjeteve themelore të punës, kurse në rastet të tjera presionet janë në drejtim të detyrimit të mase me obligime të punës, që nuk janë paraparë me fushëveprimin e një vendi të caktuar të punës.

Problemi gjatë argumentimit të ekzistimit të shqetësimeve në vendin e punës është me të vërtetë i madh, dhe për këtë arsye në pjesën më të madhe të rasteve kemi të bëjmë me shqetësime të shkaktuara nga kuadrot udhëheqëse, të cilët përmes pozitës së tyre udhëheqëse, ushtrojnë shqetësime përmes formave të ndryshme të nënçmimeve, mospërcaktimit të obligimeve të punës ose përmes ndarjes së tepruar të detyrave të punës. Në këtë drejtim, sipas konstatimeve të Avokatit të Popullit organet inspektuese që janë të detyruara të veprojnë në këtë sferë, nuk veprojnë në pajtim me udhëzimet e dhëna nga Avokati i Popullit, përkatësisht ata në mënyrë strikte i përmbahen realizimit të materies, e cila me ligj u është përcaktuar si kompetencë e tyre, duke mos depërtuar në mënyrë të detajuar në disa prej gjendjeve të komplikuar.¹²⁸

¹²⁸ Raport vjetor 2018, *Për nivelin e sigurimit të inspektimit, avancimit dhe mbrojtjes së të drejtave dhe lirive të njeriut*, Shkup, 2018, f. 77.

KAPITULLI I IV

4. MEKANIZMAT DHE MASAT MBROJTËSE KUNDËR KORRUPSIONIT, NEPOTIZMIT, MOBINGUT NË SISTEMIN E MBROJTJES SOCIALE DHE PËRKUJDESJES SOCIALE

4.1. Mbrojtja sociale dhe përkujdesja sociale

Termi “mbrojtje sociale” është një koncept i gjerë që i referohet një kombinimi të përfitimeve të parave të gatshme dhe shërbimeve të tjera të mbrojtjes sociale, që kanë një qëllim të përbashkët, për t'i ndihmuar ata të përballen me një sërë rreziqesh sociale. Përfitimet monetare mund të paguhen individualisht mbi një bazë sigurimi, siç është pensioni i pleqërisë, ose me diskrecionin e ndarjes në një nevojë të veçantë ose test të ardhurash.¹²⁹

Kur bëhet fjalë për mbrojtjen sociale, shumë autorë mendojnë se “mbrojtja sociale” është një term i papërgjegjshëm, paternalist, i cili pasqyron një nivel simbolik, menaxhimin autoritar të shërbimeve sociale në vitet 1990. Në këtë rast përdoruesi është një subjekt pasiv dhe nuk kujdeset sa duhet për t'i ndihmuar ata të riintegrohen në komunitet dhe të bëhen anëtarë aktivë. Për këto arsye, është më mirë të luftosh për “të drejtat sociale të qytetarëve”, sesa të bëhet një thirrje mashtrimi për "mbrojtje" që shoqërohet me varësi dhe paaftësi.¹³⁰

Mbrojtja sociale është tërësia e mekanizmave të ndihmës kolektive që u lejon individëve ose familjeve të përballojnë financiarisht pasojat e rreziqeve sociale, domethënë situatave që mund të shkaktojnë ulje të burimeve ose rritje të shpenzimeve (pleqëria, sëmundjet, invaliditeti, papunësia, shpenzime të familjes etj). Mbrojtja sociale përfshin njëherësh objektiva materialë (për shëmbull, t'u lejojë individëve të mbijetojnë kur ata janë sëmurë, ose të moshuar, ose të përballojnë shpenzime të një familje me shumë anëtarë) dhe objektiva socialë (të ul mosbarazinë para rreziqeve të jetës dhe të sigurojë individëve një minimum të ardhurash për t'ju siguruar atyre një integrim në shoqëri).¹³¹

Politika sociale është një term shumë i ndërlikuar dhe kompleks dhe kështu ka shumë përkufizime për të. Ky fakt nuk është aspak befasues, duke pasur parasysh që praktikat e politikës sociale ndryshojnë nga një vend në tjetrin. Sipas T. H. Marshall, përkufizimi i

¹²⁹ Vlado Puljiz - Gjoko Bežovan - Zoran Šućur - Sinisha Zrinščak, *Socijalna politika*, Zagreb, 2005, f. 3.

¹³⁰ Po aty, f. 5.

¹³¹ <https://shtetiweb.org/2013/10/07/mbrojtja-sociale/>, shkarkuar më 25. 11. 2019.

politikës sociale është: “... *politika sociale i referohet një veprimi qeveritar që, duke siguruar përfitime, ka një ndikim të drejtpërdrejtë në mirëqenien e qytetarëve.*”¹³²

Sipas, R. Titmuss, politika sociale “*nënkupton përfitimet shoqërore, është rishpërndarëse dhe ka si synime ekonomike dhe joekonomike.*”¹³³

Autori N. Ginsburg theksoi se termi “politikë sociale”... *zakonisht përdoret për të përshkruar veprimet e shtetit në fushat e të ardhurave personale dhe familjare, kujdesin shëndetësor, strehimin, arsimin dhe trajnimin, si dhe shërbimet e kujdesit personal.*” Ai beson gjithashtu se përveç shtetit, ky përkufizim mund të zbatohet edhe për faktorë të tjerë që kryejnë veprimtari të ngjashme në shoqëri, në këtë rast nuk do të ishte më një veprim shtetëror dhe ndoshta jo edhe një politikë.¹³⁴

4.2. Vështrim i shërbimeve dhe përkujdesjes sociale në Republikën e Maqedonisë së Veriut

Përfshirja sociale dhe përkujdesja sociale ka të bëjë me masat që pushteti iu mundëson individëve dhe grupeve të kenë qasje në shërbimet publike në mënyrë që të marrin pjesë me shkallën më të lartë të aftësive të tyre në jetën sociale, ekonomike dhe politike të shoqërisë në të cilën jetojnë. Politikat që mbështesin përfshirjen, pra, kanë për qëllim të sigurojnë qasje për të gjithë qytetarët në shërbime publike cilësore dhe në të mira publike që shtojnë mirëqenien e tyre. Në vazhdim konsideroj si të rëndësishme të paraqesë shërbimet dhe përkujdesjen sociale aktuale në Republikën e Maqedonisë së Veriut, e që ka të bëjë me:

- Të drejtat për ndihmë financiare sociale;
- Ndihma minimale e garantuar;
- Shtesa e aftësisë së kufizuar;
- Përfitimi i parave për ndihmë dhe kujdes nga një person tjetër;
- Kompensimi i pagës me kohë të pjesshme (për përkujdesjen ndaj një fëmije me aftësi të kufizuara fizike ose mendore);
- Shtesa për strehim;
- Shtesa e përhershme;
- Ndihmë monetare dhe ndihmë në natyrë;

¹³² Vlado Puljiz - Gjoko Bežovan - Zoran Šučur - Sinisha Zrinščak, *Socijalna politika*, Zagreb, 2005, f. 7.

¹³³ Zeina Saleh, *Modeli Socialnih sustava*, Pula, 2015, f. 45.

¹³⁴ Po aty, f. 47.

- E drejta për kujdesin shëndetësor.

E drejta për ndihmë financiare sociale ushtrohet duke paraqitur një kërkesë në Qendrën për Punë Sociale, kompetente sipas vendbanimit të aplikantit, nëse plotëson kushtet e parashikuara në Ligjin për Mbrojtjen Sociale dhe Rregulloren përkatëse.¹³⁵

Shërbimet sociale, të siguruara përmes sistemit të taksave sociale janë:

- Shërbime informacioni dhe referimi;
- Shërbime ndihmëse dhe mbështetëse profesionale;
- Shërbime këshillimi;
- Shërbime në shtëpi;
- Shërbimet e komunitetit;
- Shërbime të mbrojtjes ambulatore.¹³⁶

4.3. Shërbimet sociale të siguruara përmes sistemit të taksave sociale dhe mbrojtja jashtinstitucionale në Republikën e Maqedonisë së Veriut

Shërbimet sociale të siguruara përmes sistemit të taksave sociale mund t'i përfshijmë si më poshtë:

- Shërbime informacioni dhe referimi;
- Shërbime ndihmëse dhe mbështetëse profesionale;
- Shërbime këshillimi;
- Shërbime në shtëpi;
- Shërbimet e komunitetit;
- Shërbime të mbrojtjes ambulatore;
- Politikat aktuale dhe masat strategjike për mbrojtjen dhe përkujdesjen sociale.¹³⁷

Shërbimet nga mbrojtja jashtinstitucionale përfshin:

- Shërbim të parë social për shfrytëzuesit e mbrojtjes sociale;
- Ndihmë të individit;
- Ndihmë të familjes;

¹³⁵ <http://www.mtsp.gov.mk/uslugi-i-prava.nspcx>, shkarkuar më 25. 11. 2019.

¹³⁶ <http://www.mtsp.gov.mk/uslugi-i-prava.nspcx>, shkarkuar më: 25. 11. 2019.

¹³⁷ <http://www.mtsp.gov.mk/uslugi-i-prava.nspcx>, shkarkuar më 18. 12. 2019.

- Përkujdesje shtëpiake dhe ndihmë të individit dhe familjes;
- Përkujdesje ditore si ndihmë të individit dhe familjes dhe
- Vendosje në familje që merr për përkujdesje.¹³⁸

4.4. Politikat aktuale dhe masat strategjike për mbrojtjen dhe përkujdesjen sociale

Sipas informacioneve burimore qeveritare thuhet se qëllimi kryesor i Qeverisë së Republikës së Maqedonisë së Veriut në sferën e politikës sociale është që deri në vitin 2020 shkalla e varfërisë të ulët nën 16%. Në sferën e politikës sociale do të inkorporohen masa që do të nxjerrin shfrytëzuesit nga varfëria, veçanërisht do t'i kushtohet vëmendje sigurimit të transparencës së këtij sistemi.

Gjithashtu thuhet se Qeveria do të vendosë sistemin e tetë agjencive rajonale për pagesën e të drejtave materiale të sistemit për mbrojtje sociale. Njëherit do të inkorporohet parimi i punëtorit social të familjes, i afërt me qytetarët që do të punojë për parandalimin e intervenimit. Numri i familjeve të përfshira nga ana e çdo punëtorit social do të parashihet sipas standardeve dhe normativave që për herë të parë garantojnë kualitet të punës sociale në Maqedoninë e Veriut, si për qytetarët, ashtu edhe për punëtorët profesionalë.

Burime të sigurta të Qeverisë thonë se do të ofrojnë zgjidhje për problemin e punëtorëve të falimentuar dhe do të sigurojnë kompensim në para për të gjitha kategoritë e punëtorëve të falimentuar që kanë së paku nga 15 vjet stazh dhe moshë prej 52 vjeç për gratë dhe 55 vjeç për burrat.

Në sferën e politikës sociale, Qeveria do të zbatojë edhe këto masa dhe aktivitete:

- Inkorporimin e Programit për të hyra minimale adekuate.
- Inkorporimin e kartelës sociale - debitore - solidariteti.¹³⁹

Ndryshime ligjore do të bëhen me qëllim të vendosjes të së drejtës për shfrytëzim, e jo për pronësi të banesave sociale. Banesat sociale do të rriten në bashkësi kolektive banesore që do të menaxhohen nga vetëqeverisja lokale.

Do të bëhet hapja e bujtinave dhe punkteve për ushqim për të pastrehët, në bashkëpunim me shoqatat nacionale dhe lokale të qytetarëve me të gjitha komunat ku ka nevojë.

Në drejtim të sistemit pensional, sipas burimeve të sigurta, Qeveria do ta stabilizojë

¹³⁸ Ministria e Punës dhe e Politikës Sociale, Buletini, "Nga hapi i parë", Shkup, 2009, f. 21.

¹³⁹ <https://vlada.mk/node/18231?ln=sq>, shkarkuar më 17. 12. 2019.

Fondin për Sigurim Pensional dhe Invalidor si dhe do të garantojë pagesë të rregullt dhe të qëndrueshme të pensioneve. Harmonizimi i pensioneve do të bëhet dy herë në vit, kurse do të futet mundësia për pensionim të parakohshëm deri në maksimum 5 vjet para realizimit të së drejtës për pension, me një zvogëlim proporcional të kompensimit për pension, do të veprojë me propozim për futje të pensionit social shtetëror për çdo person prej mbi 65 vjeç, i cili në 20 vitet e fundit ka jetuar në territorin e Republikës së Maqedonisë së Veriut dhe që nuk ka realizuar të drejtën e pensionit të pleqërisë. Do të modernizohen shërbimet shëndetësore si dhe ato për përkujdesjen e personave të moshuar dhe të sëmurë, në drejtim të përmirësimit të qasjes së tyre, në pajtim me kërkesat dhe nevojat e tyre konkrete, si për gratë ashtu edhe për burrat. Do të vendosen subvencionimet e strehimit në azilet e pleqve për pensionistët me të hyra të vogla pa përkrahje të familjes si dhe për ata pa ndonjë pronë.

Sipas informatave të sigurta, Qeveria do të përkrahë familjet me nga një prind, duke mundësuar orar fleksibil të punës për prindin si dhe lirim nga një pjesë e obligimeve publike (taksë, transport publik, kompensim për çerdhe) të familjeve me nga një prind, që kanë pagë më të ulët se paga mesatare. Do të krijohet Fond shtetëror për pagesën e kujdesit ligjor për fëmijët. Në rast se prindi nuk e paguan kujdesin në kohë, Fondi do të paguajë mjetet të cilat më pas do t'i inkasojë nga mospaguesi. Me këtë, do të garantohet pagesë në kohë e të gjithë kujdesit ligjor nga ana e prindërve ndaj fëmijëve të tyre. Në mënyrë shtesë, do të ofrohen shërbime falas për familjet me nga një prind me të hyra nën mesataren, në nivel lokal për përkrahjen gjatë funksionimit të përditshëm të këtyre qytetarëve, do të vendoset një program për përkrahje individuale të fëmijëve nga familjet që janë në sistemin e mbrojtjes sociale dhe fëmijëve me të hyra të ulëta, si përkrahje e familjeve që janë me rrezik të madh. Gjithashtu do të promovohen shtëpi të vogla rajonale në grupe, për fëmijët me rrezik social që nuk lejon familje për përkujdesje. Përveç shërbimeve të lartpërmendura, sipas burimeve të sigurta, Qeveria e Republikës së Maqedonisë së Veriut do t'i ndërmmarrë edhe këto masa për mbrojtjen dhe përkujdesjen sociale:¹⁴⁰

Do ta përmirësojë sistemin e mbrojtjes së personave me nevoja të veçanta, e tërë kjo në konsultim me organizatat joqeveritare dhe ato profesionale;

Rritjen e shumës së mjeteve për mbrojtjen e të drejtave të personave me nevoja të veçanta për 50% gjatë periudhës së mandati;

Sigurimin e të drejtës për shtojca të veçanta deri në 26 vjeç me automatizëm të kalojë në një të drejtë dhe kujdes nga ndonjë person tjetër, e cila edhe pse është paraparë me Ligji për mbrojtje sociale, nuk ka funksionuar në praktikë;

¹⁴⁰ <https://vlada.mk/node/18231?ln=sq>, shkarkuar më 17. 12. 2019.

Personat që shfrytëzojnë asistencë të veçantë financiare pas arritjes së moshës 18 vjeçare do të fitojnë mundësinë që të realizojnë edhe të drejtën për ndihmë të përhershme financiare. Riorganizimi i qendrave ditore për personat me pengesa.

Me ligj do të garantohet përfshirja e edukatorit special në çdo çerdhe dhe shkollë ku ka fëmijë me aftësi të veçanta, me qëllim të përkrahjes adekuate të fëmijëve dhe familjeve;

Respektimi i kuotave për punësimin e personave me nevoja të veçanta në administratën publike, duke vlerësuar mendimet personale të dhëna nga qendrat për punë sociale, për prioritet gjatë punësimit;

Komisioni mjekësor do të vizitojë në shtëpi personat të cilëve duhet t'u sigurohet shtesë për mobilitet, verbëri dhe shurdhim, e që veç më kanë diagnozë të konstatuar;

Krijimin e një sistemi për vlerësimin e nevojave specifike (kategorizim) i fëmijëve me pengesa në bazë të Klasifikimit ndërkombëtar të funksionimit;

Me ndryshime ligjore do të sigurohet që orari i shkurtuar i punës për prindërit e fëmijëve me pengesa, të vazhdohet edhe pasi të kenë mbushur 26 vjeç;

Hapjen e qendrave për zhvillim të hershëm të fëmijëve të cilat do t'i përfshijnë fëmijët e moshës së hershme, menjëherë pas lindjes, që si funksion themelor do ta kenë zhvillimin e aftësive të fëmijëve me ndonjë lloj vështirësi të veçantë (paralizë cerebrale, autizëm etj.).

Do të përpilohet një ligj, sipas modelit të Francës, i cili do të mundësojë dhurimin e ushqimit nga ana e supermarketëve, restoranteve, prodhuesve dhe distributorëve.¹⁴¹

¹⁴¹ <https://vlada.mk/node/18231?ln=sq>, shkarkuar më 17. 12. 2019.

4.5. Strategjia kombëtare e mbrojtjes dhe e përkujdesjes sociale

Dokumentet themelore ndërkombëtare,¹⁴² siç janë: Deklarata Universale e të Drejtave të Njeriut,¹⁴³ Konventa Ndërkombëtare për Zhdukjen e të Gjitha Formave të Diskriminimit Racial,¹⁴⁴ Konventa Ndërkombëtare për të Drejtat Ekonomike, Sociale dhe Kulturore¹⁴⁵ dhe Konventa për Zhvillimin e Sistemit të Mbrojtjes Sociale në Republikën e Maqedonisë së Veriut¹⁴⁶ japin udhëzimet themelore. Në eliminimin e të gjitha formave të diskriminimit ndaj grave ka edhe disa të tjera, si: Konventa kundër Torturës¹⁴⁷ dhe Trajtimi ose Dënimi tjetër Mizor, çnjerëzor ose poshtërues si dhe Konventa për të Drejtat e Fëmijëve,¹⁴⁸ Konventa për të Drejtat e Personave me Aftësi të Kufizuara.¹⁴⁹ Gjithashtu, Republika e Maqedonisë, si shtet anëtar i Kombeve të Bashkuara (KB)¹⁵⁰ është e detyruar në planifikimin e politikave të saj të drejtohet nga Objektivat e Zhvillimit të Mijëvjeçarit dhe të marrë parasysh dokumentet e miratuara në konferencat e KB për të arritur qëllimet e vendosura globalisht: Deklarata nga Rio de Janeiro¹⁵¹ dhe Agjenda 21 e Konferencës së Kombeve të Bashkuara¹⁵² për Mjedisin dhe Zhvillimin (UNCED), Deklarata e Kopenhagës¹⁵³ dhe Programi i Veprimit i miratuar në Samitin Botëror për Zhvillimin Social,¹⁵⁴ Deklaratën e Mijëvjeçarit të KB¹⁵⁵ që rezulton nga

¹⁴² <http://www.merc.org.mk/sq/dokumentet/nenfushat/18/n/e-drejta-njerzore>, shkarkuar më 01. 02. 2020.

¹⁴³ <https://bit.ly/2zl7xVP>, shkarkuar më 01. 02. 2020.

¹⁴⁴ <http://www.unmikonline.org/regulations/unmikgazette/03albanian/Ahri/AConEliminationRacialDiscrimination.pdf>, fq. shkarkuar më 01. 02. 2020.

¹⁴⁵ <http://www.unmikonline.org/regulations/unmikgazette/03albanian/Ahri/AIntCovEconomicSocialCulturalRights.pdf>, shkarkuar më 01. 02. 2020.

¹⁴⁶ http://www.mts.gov.mk/WBStorage/Files/covekovi_alb.pdf, shkarkuar më 01. 02. 2020.

¹⁴⁷ <http://www.unmikonline.org/regulations/unmikgazette/03albanian/Ahri/AConAgainstTortureOtherCruelInhuman.pdf>, shkarkuar më 01. 02. 2020.

¹⁴⁸ <https://www.unicef.org/montenegro/media/9291/file/MNE-media-MNEpublication505.pdf>, shkarkuar më 01. 02. 2020.

¹⁴⁹ https://www.un.org/disabilities/documents/convention/crpd_albanian.pdf, shkarkuar më 01. 02. 2020.

¹⁵⁰ https://sq.wikipedia.org/wiki/Organizata_e_Kombeve_t%C3%AB_Bashkuara, shkarkuar më 01. 02. 2020.

¹⁵¹ <https://search.archives.un.org/reel-15-statement-at-foreign-affairs-office-rio-de-janeiro>, shkarkuar më 01. 02. 2020.

¹⁵² https://sq.wikipedia.org/wiki/Agjenda_21_p%C3%ABr_Zhvillim_t%C3%AB_Q%C3%ABndruesh%C3%ABm, shkarkuar më 01. 02. 2020.

¹⁵³ https://www.echr.coe.int/Documents/Copenhagen_Declaration_ENG.pdf, shkarkuar më 01. 02. 2020

¹⁵⁴ https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_CONF.166_9_PoA.pdf, shkarkuar më 01. 02. 2020.

¹⁵⁵ <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/Millennium.aspx>, shkarkuar më 01. 02. 2020.

Samiti i Mijëvjeçarit i Asamblesë së Përgjithshme të KB,¹⁵⁶ Deklarata e Johannesburgut¹⁵⁷ dhe Samiti Botëror për Planin e Implementimit.¹⁵⁸

Republika e Maqedonisë së Veriut, si anëtare e Këshillit të Evropës, ndan përpjekjet e saj për të siguruar një nivel të duhur të mbrojtjes sociale, veçanërisht për kategoritë më të rrezikuara të qytetarëve. Në këtë drejtim, përcaktimi i udhëzimeve për zhvillimin e mbrojtjes sociale dhe zbatimin e proceseve të reformës kushtëzohet drejtpërdrejt nga detyrimet dhe standardet e përcaktuara nga Karta Sociale Evropiane¹⁵⁹ dhe Protokollet Shtese.¹⁶⁰ Krijimi i një sistemi modern të mbrojtjes sociale që do t'u përgjigjet sfidave të epokës moderne është në përputhje me qëllimet e përcaktuara qartë të Republikës së Maqedonisë së Veriut për anëtarësimin në Bashkësinë Evropiane. Procesi i integritit evropian kërkon harmonizimin e legjislacionit në këtë fushë, promovimin e parimeve të qeverisjes së mirë, transpozimin e praktikave dhe standardeve të mira evropiane. Megjithëse përvojat evropiane tregojnë një larmi të madhe të traditave në fushën e shërbimeve sociale, në drejtim të mënyrave të financimit, rregullimit, administrimit, strukturimit, organizimit dhe menaxhimit, të gjitha vendet evropiane ndajnë të njëjtin vizion dhe parime të sistemit të mbrojtjes sociale. Republika e Maqedonisë së Veriut është udhëhequr nga këto udhëzime në proceset e kaluara të reformës, duke marrë parasysh kontekstin real, socio-ekonomik, nevojat dhe mundësitë. Në këtë drejtim, ai harmonizon dokumentet e tij strategjike me standardet e përcaktuara në: Kartën e të Drejtave Themelore të Bashkimit Evropian,¹⁶¹ Direktivat 2000/43 / EC, 2000/78 / EC, 2004/113 / EC¹⁶² që ndalojnë trajtimin diskriminues dhe promovojnë të drejtën e trajtimit të barabartë, si dhe Strategjia për Modernizimin e Mbrojtjes Sociale.

Në këtë drejtim, të gjitha dokumentet strategjike në fushën e mbrojtjes sociale janë harmonizuar me Programin Kombëtar për Miratimin e Acquis¹⁶³ dhe Planin e Veprimit të

¹⁵⁶ https://www.un.org/en/events/pastevents/millennium_summit.shtml, shkarkuar më 01. 02. 2020.

¹⁵⁷ http://www.klsh.org.al/web/incosai_xx_2455.pdf, shkarkuar më 01. 02. 2020.

¹⁵⁸ https://www.un.org/esa/sustdev/documents/WSSD_POI_PD/English/WSSD_PlanImpl.pdf, shkarkuar më 01. 02. 2020.

¹⁵⁹ <https://rm.coe.int/168047e169>, shkarkuar më 01. 02. 2020.

¹⁶⁰ <https://www.icrc.org/en/war-and-law/treaties-customary-law/geneva-conventions>, shkarkuar më 01. 02. 2020.

¹⁶¹ <http://aicstirana.org/sq/2015/04/12/carta-diritti-fondamentali-ue/>, shkarkuar më 01.02.2020.

¹⁶² file:///C:/Users/aliho/Downloads/Final%20Synthesis_Report_EN_DE_FR%2026-01-2011.pdf, shkarkuar më 01. 02. 2020.

¹⁶³ <http://www.sep.gov.mk/en/content/?id=13#.XjWNCmhKhPY>, shkarkuar më 01. 02. 2020.

Partneritetit Evropian.¹⁶⁴ Bazuar në të gjitha dokumentet e lartpërmendura, Republika e Maqedonisë së Veriut në periudhën e fundit është përqendruar në krijimin e një kornize të qëndrueshme normative që do të sigurojë mbrojtje efektive të të drejtave sociale të qytetarëve dhe realizimin e përcaktimit kushtetues të Republikës së Maqedonisë së Veriut si shtet shoqëror. Meqenëse është një fushë e ndërlikuar, ku ndërthuren disa aspekte të politikave në nivele të ndryshme dhe aktorë të ofrimit të shërbimeve, legjislacioni mbulon rregulloret e mëposhtme: Ligji për Mbrojtjen Sociale,¹⁶⁵ Ligji për Familjen,¹⁶⁶ Ligji për Mbrojtjen e Fëmijëve,¹⁶⁷ Ligji për Drejtësi për të Mitur,¹⁶⁸ Ligji për mundësi të barabarta për burra dhe gra,¹⁶⁹ Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi,¹⁷⁰ Ligji për vetëqeverisjen lokale,¹⁷¹ Ligji për institucionet,¹⁷² Ligji për shoqatat e qytetarëve dhe fondacionet,¹⁷³ Ligji për partneritete publiko-private dhe koncesione,¹⁷⁴ Ligji i përgjithshëm për procedurat ligjore¹⁷⁵ dhe Ligji për shërbyesit publikë.¹⁷⁶

Një numër i dokumenteve strategjike janë miratuar ose aktualisht janë në proces të miratimit ose janë në proces të përcaktimit të disa prej objektivave të zhvillimit të mbrojtjes sociale që janë marrë parasysh gjatë përgatitjes së këtij programi: Plani Kombëtar i Veprimit për Barazi Gjinore, Strategjia Kombëtare e Punësimit - 2010, Strategjia Kombëtare për Mbrojtjen nga Dhuna në Familje 2008-2011, Strategjia për Integrimin e Refugjatëve dhe të Huajve në Republikën e Maqedonisë 2008-2015, Strategjia Kombëtare e Deinstitutionalizimit

¹⁶⁴ <https://ec.europa.eu/futurium/en/action-plans/what-action-plan>, shkarkuar më 01. 02. 2020.

¹⁶⁵ http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/2019/28.5_zakon_SZ.pdf, shkarkuar më 01. 02. 2020.

¹⁶⁶ http://www.mtsp.gov.mk/wbstorage/files/zakon_osemejtvo_osnoven.pdf, shkarkuar më 01. 02. 2020.

¹⁶⁷ <https://bit.ly/3dQruCN>, shkarkuar më 01. 02. 2020.

¹⁶⁸ <https://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2014/10/Zakon-za-pravda-za-detsata-29-10-2013.pdf>, shkarkuar më 01. 02. 2020.

¹⁶⁹ http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/2017/precisten%20tekst%202015%20na%20ZEM_nov.pdf, shkarkuar më 01. 02. 2020.

¹⁷⁰ <http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/2019/27,5Zakon%20za%20zastita%20od%20diskriminacija.pdf>, shkarkuar më 01. 02. 2020.

¹⁷¹ http://aa.mk/WBStorage/Files/Zakon_lokalnata_samouprava.pdf, shkarkuar më 01. 02. 2020.

¹⁷² http://www.aa.mk/WBStorage/Files/Zakon_javnite_sluzbenici.pdf, shkarkuar më 01. 02. 2020.

¹⁷³ <https://rcgo.mk/wp-content/uploads/2018/10/Zakon-za-zdruzenija-i-fondacii.pdf>, shkarkuar më 01. 02. 2020.

¹⁷⁴ <http://www.esm.com.mk/wp-content/uploads/2017/05/zakon-za-koncesii-i-javno-privatno-partnerstvo-konsolidiran-tekst.pdf>, shkarkuar më 01. 02. 2020.

¹⁷⁵ <https://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2013/11/Zakon-za-opshtata-upravna-postapka-23-07-2015-so-primena-od-31.07.20161.pdf>, shkarkuar më 01. 02. 2020.

¹⁷⁶ http://www.aa.mk/WBStorage/Files/Zakon_javnite_sluzbenici.pdf, shkarkuar më 01. 02. 2020.

2008-2018, Programi i Përfshirjes Sociale, Plani i Veprimit për parandalimin dhe menaxhimin e abuzimit seksual të fëmijëve dhe pedofilisë, Strategjia Kombëtare të Strehimit, Strategjia Kombëtare për Barazimin e të Drejtave të Personave me Aftësi të Kufizuara (Rishikuar) 2010-2018, Strategjia Kombëtare për Uljen e Varfërisë dhe Përfshirjen Social në Republikën e Maqedonisë dhe Strategjia Kombëtare për të moshuarit. Të gjitha këto dokumente nënkuptojnë nevojën që sistemi i mbrojtjes sociale të forcohet dhe përmirësohet vazhdimisht, si dhe nevojën për planifikim strategjik të aktiviteteve të ardhshme në këtë fushë. Në këtë drejtim, në përputhje me Ligjin për Mbrojtjen Sociale, Qeveria e Republikës së Maqedonisë filloi të hartojë një Program Kombëtar për Zhvillimin e Mbrojtjes Sociale, i cili përcakton qëllimet, përparësitë dhe udhëzimet e zhvillimit të mbrojtjes sociale për qytetarët e Republikës së Maqedonisë, përmes masave të mbrojtjes sociale, politikës aktive sociale në periudhën afatmesme (deri në 5 vjet) dhe afatgjate (deri në 10 vjet).¹⁷⁷

¹⁷⁷ Национална програма за развој на социална заштита 2011-2021, Скопје, 2010.

KAPITULLI V

HULUMTIMI EMPIRIK

5.1. Mostra e të anketuarve

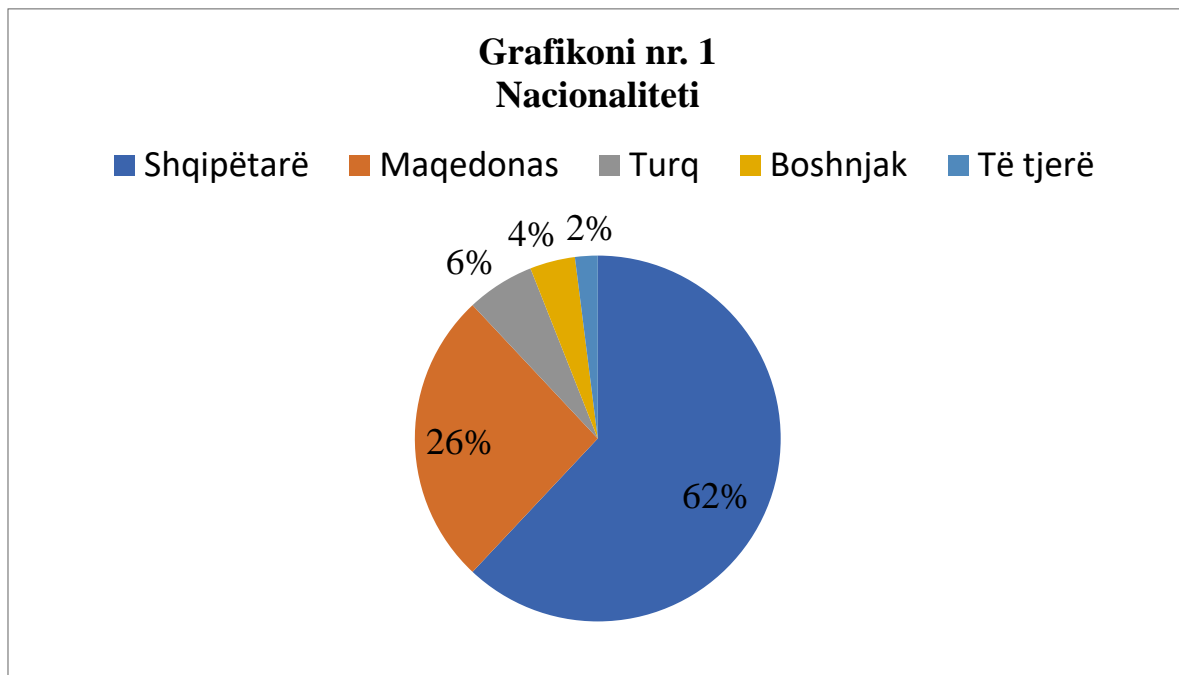
Gjatë këtij hulumtimi kemi siguruar disa mendime dhe përgjigje të të anketuarve, të cilët janë nga komuniteti shqiptar, komuniteti maqedonas, komuniteti turk, komuniteti boshnjak, që jetojnë në Republikën e Maqedonisë së Veriut. Numri total i të anketuarve është: 100 persona, prej të cilëve 62 nga të anketuarit janë shqipëtarë, 26 maqedonas, 6 turq, 4 boshnjakë dhe 2 të nacionaliteteve të tjera. Numri i përgjithshëm i të anketuarve sipas gjinisë është 49 anketues nga gjinia mashkullore dhe 51 anketues nga gjinia femërore. Nga të anketuarit konstatojmë se 24 të anketuar janë deri në moshën 20 vjeçe, 47 të anketuar janë prej moshës 20 deri në moshën 40 vjeç, 23 të anketuar janë prej moshës 41 vjeç deri në moshën 60 vjeç dhe 6 të anketuar janë mbi moshën 60 vjeçare. Niveli arsimor i të anketuarve është: 44 persona me arsim të lartë, 48 persona me arsim të mesëm, 2 persona me arsim fillor dhe 6 persona të paarsimuar. Të anketuarit janë deklaruar për profesionet e tyre në këtë mënyrë: 41 të anketuar janë nxënës/studentë, 50 të punësuar, 4 të papunësuar dhe 5 persona pensionistë.

5.2. Pyetësor anketues

N.r.	Pyetje	Përgjigje	Tregues absolut	Tregues relativë
1.	Sipas jush, cili është problemi më i madh që momentalisht përballlet RMV?	Papunësia	24	24%
		Korrupsioni	36	36%
		Kriminaliteti	17	17%
		Varfëria	23	23%
2.	Sipas jush, sa është niveli i korrupsionit në institucionet shtetërore në RMV?	I lartë	73	73%
		I mesëm	17	73%
		I ulët	7	7%
		Shumë i ulët	3	3%
3.	Sipas jush, në cilin institucion shtetëror ka nivel më të lartë të korrupsionit?	Në gjykata	26	26%
		Në shëndetësi	8	8%
		Në arsim	14	14%
		Në Drejtorinë për Mbrojtje Sociale	52	52%
4.	A keni pasur ndonjë rast që u është kërkuar mito nga nëpunësi shtetëror?	Po	30	30%
		Jo	41	41%
		Nuk e di	28	28%
5.	A keni besim tek Komisioni Shtetëror për Antikorrupsion?	Po	9	9%
		Pjesërisht	37	37%
		Jo	54	54%
6.	Sipas jush, sa është niveli i nepotizmit (favorizimit familjar) në institucionet e RMV?	I lartë	48	48%
		I mesëm	26	26%
		I ulët	13	13%
		Nuk kam njohuri	13	13%
7.	A konsideroni se nepotizmi (favorizimi familjar) në institucionet shtetërore si dukuri negative është në dëm të shoqërisë multietnike, multikulturore dhe multireligjioze në RMV?	Po	66	66%
		Jo	9	9%
		Nuk kam njohuri	25	25%
8.	A mendoni se mobingu (ngacmimi psikologjik) është prezent në institucionet e RMV-së?	Po	63	63%
		Jo	10	10%
		Nuk kam njohuri	27	27%
9.	Sipas jush, nga kush më së shumti jeni të prekur nga mobingu (ngacmimi psikologjik) në vendin e punës ku punoni?	Nga personi udhëheqës	21	21%
		Nga kolegët	36	36%
		Nuk e di	43	43%
10.	Sipas jush, sa jeni të kënaqur nga mbrojtja sociale dhe përkujdesja sociale në RMV?	Shumë	25	25%
		Mjaftueshëm	6	6%
		Jo shumë	36	36%
		Aspak	32	32%
		Nuk e di	1	1%

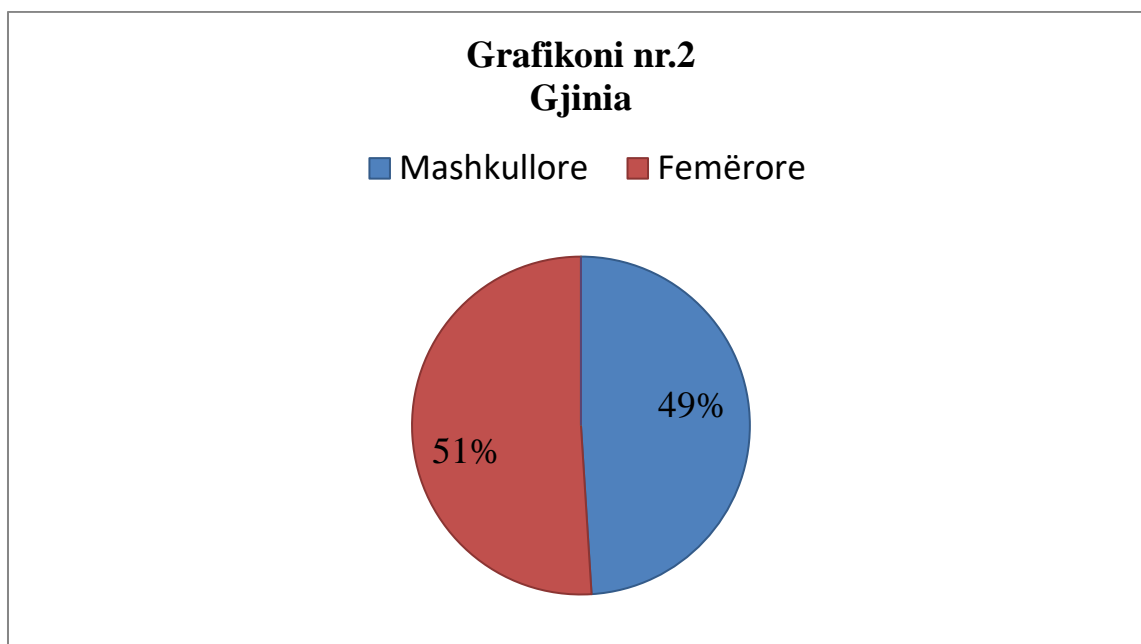
Tabela 2. Pyetësor anketues

5.3. Pyetësi anketues i paraqitur përmes grafikoneve



Grafikoni nr. 1. Tregues i përfaqësimit të të anketuarve në bazë etnike

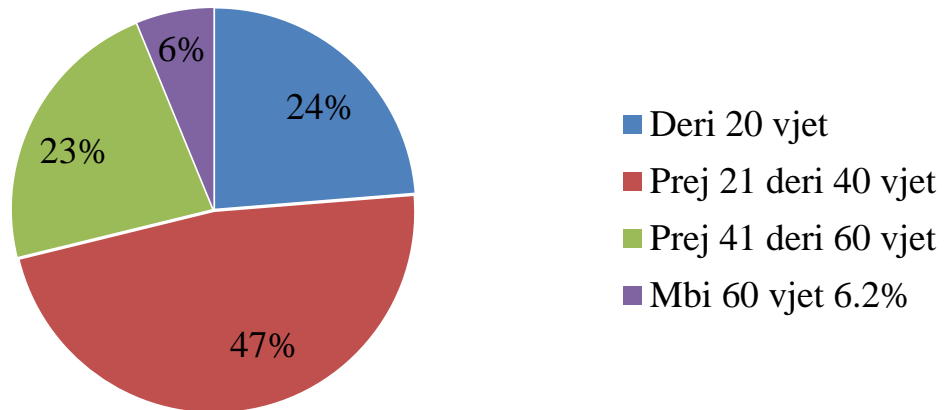
Sipas grafikoni nr. 1 shihet qartë ndarja në përqindje si dhe përfaqësimi i komuniteteve të ndryshme etnike. Në hulumtim kemi anketuar 62% nga komuniteti etnik shqiptar, 26% nga komuniteti etnik maqedon, 6% nga komuniteti etnik turk, 4% nga komuniteti etnik boshnjak dhe 2% nga komunitetet e tjera.



Grafikoni nr. 2. Tregues i përfaqësimit të të anketuarve në bazë gjinore

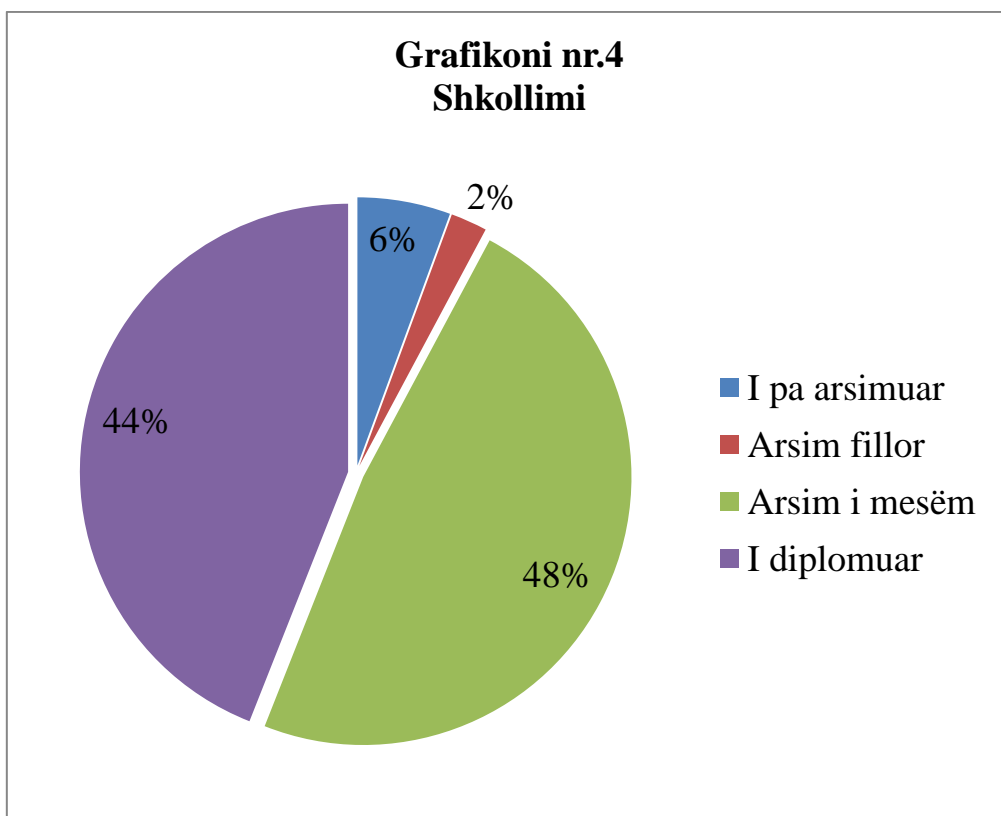
Në grafikonin nr. 2 është paraqitur përfaqësimi i të anketuarve në bazë gjinore. Nga treguesi i paraqitur konstatojmë se janë përfshirë 49% nga gjinia mashkullore dhe 51% nga gjinia femërore, që paraqet pasqyrën e rezultateve të arritura me shumicë 1% në interes të gjinisë femërore.

Grafikoni nr. 3
Mosha



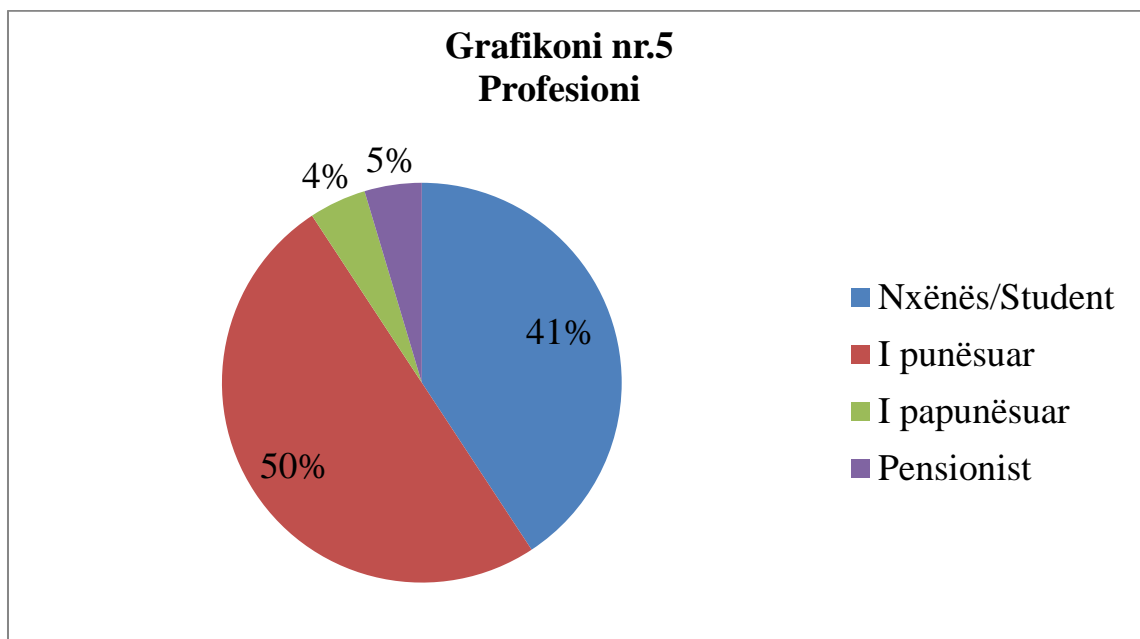
Grafikoni nr. 3. Përfaqësimi i të anketuarve në bazë të moshës

Grafikoni nr. 3 përfaqëson moshën e të anketuarve. Nga treguesi i paraqitur konstatojmë se 24% nga të anketuarit janë deri në moshën 20 vjeçe, 47% e të anketuarve janë nga mosha 20 deri në moshën 40 vjeçe, ndërsa 23% e të anketuarve janë prej moshës 41 vjeç deri në moshën 60 vjeç, si dhe 6% e të anketuarve janë mbi moshën 60 vjeçe.



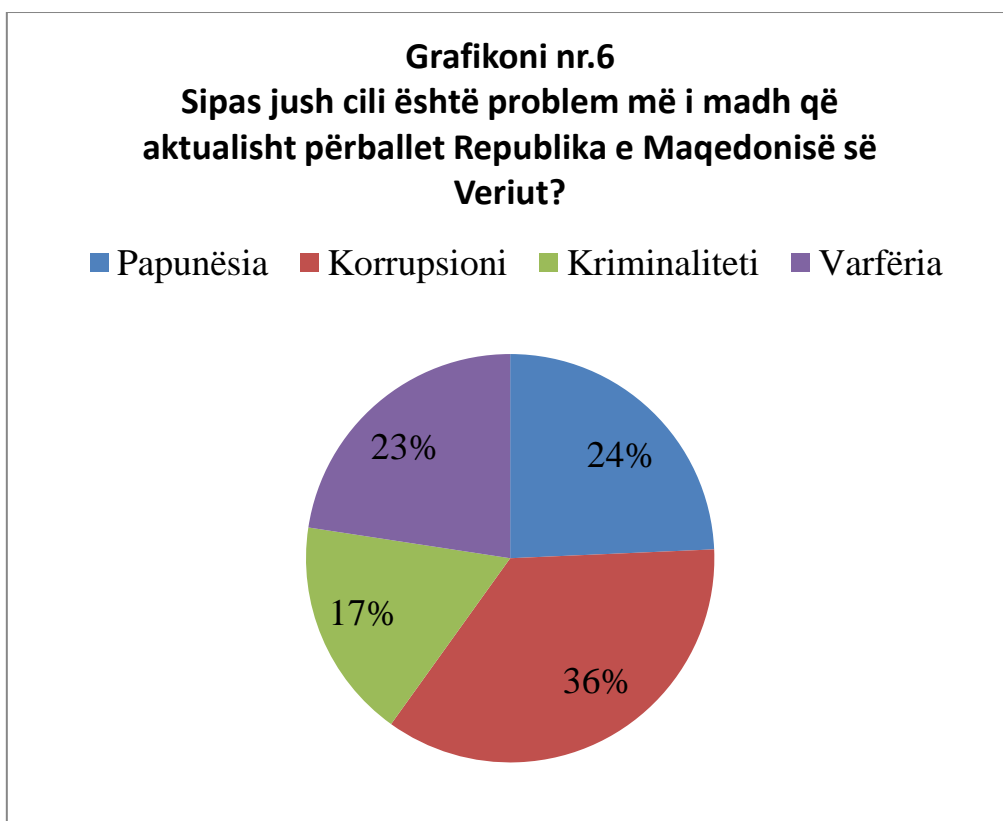
Grafikoni nr. 4. Tregues i nivelit arsimor

Me grafikun nr. 4 kemi paraqitur nivelin arsimor të të anketuarve (fillor, i mesëm dhe i lartë) për të cilët konstatuam se: 6% e të anketuarve janë të paarsimuar, 2% nga të anketuarit janë me arsim fillor, 48% nga të anketuarit janë me arsim të mesëm dhe 44% e të anketuarve kanë arsim të lartë (fakultet).



Grafikoni nr. 5. Tregues i profesionit

Në grafikonin me nr. 5 është paraqitur profesioni i të anketuarve, që rezulton se: 41% e të anketuarve janë nxënës/studentë, 50 % e të anketuarve kanë statusin e të punësuarit, 4% e të anketuarve janë të papunë dhe 5% e të anketuarve janë pensionistë.



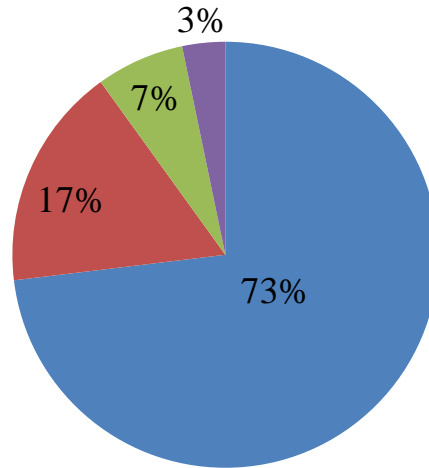
Grafikoni nr.6. Problemet më aktuale me të cilat përballet Republika e Maqedonisë së Veriut

Nga përgjigjet e marra e të anketuarve rrjedh se: 36% e tyre janë shprehur se korrupsioni është problemi më i madh që aktualisht përballet Republika e Maqedonisë së Veriut. Ndërsa 24% e të anketuarve konsiderojnë se papunësia është problemi më i madh që aktualisht përballet Republika e Maqedonisë së Veriut, ndërkaq në po të njëjtin nivel të përqindjes me 23% e të anketuarve konsiderojnë se varfëria është problemi më i madh që aktualisht përballet Republika e Maqedonisë së Veriut dhe përfundimisht pjesa e mbetur e të anketuarve me 17% janë të mendimit se kriminaliteti është problemi më i madh dhe më serioz me të cilën aktualisht përballet Republika e Maqedonisë së Veriut.

Nga përqindjet e fituara që kanë të bëjnë me problemet më aktuale me të cilat përballet Republika e Maqedonisë së Veriut na rezulton që korrupsioni, papunësia dhe varfëria janë gati se në të njëjtin rrafsh si probleme aktuale me të cilat përballet shoqëria e këtij vendi, ndërsa vërehet një ulje jo aq e madhe e kriminalitetit.

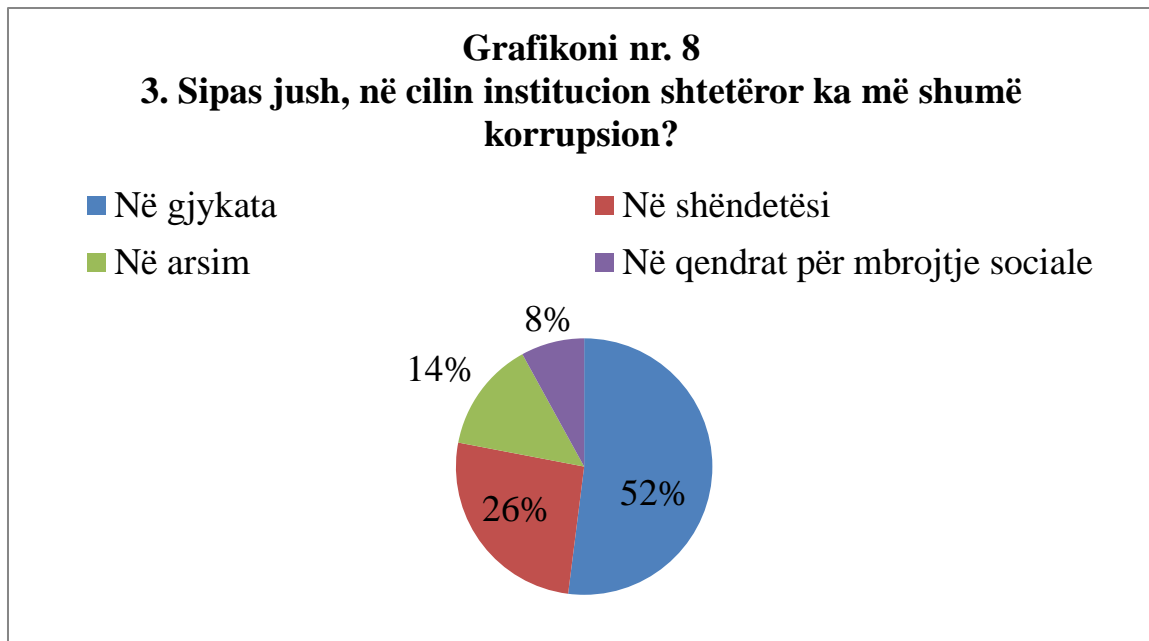
Grafikoni nr.7
Sipas jush në cilin nivel është korrupsioni në
institucionet shtetërore në Republikën e
Maqedonisë së Veriut

■ I lartë ■ I mesëm ■ I ulët ■ Shumë i ulët



Grafikoni nr. 7. Niveli i korrupsionit në Republikën e Maqedonisë së Veriut

Grafikoni me numër 7 tregon se 73% e të anketuarve mendojnë se korrupsioni në institucionet shtetërore është i lartë, 17% e të anketuarve thonë se korrupsioni në institucionet shtetërore është i mesëm, 7% e të anketuarve se korrupsioni në institucionet shtetërore është i ulët si dhe 3% e të anketuarve pohojnë se korrupsioni në institucionet shtetërore është shumë i ulët. Ajo që shumica (73%) e të anketuarve shprehen se korrupsioni në institucionet shtetërore është i lartë, është një tregues shumë i qartë që me çdo kusht ai kërkohet të luftohet nga institucionet përkatëse të Republikës së Maqedonisë së Veriut.



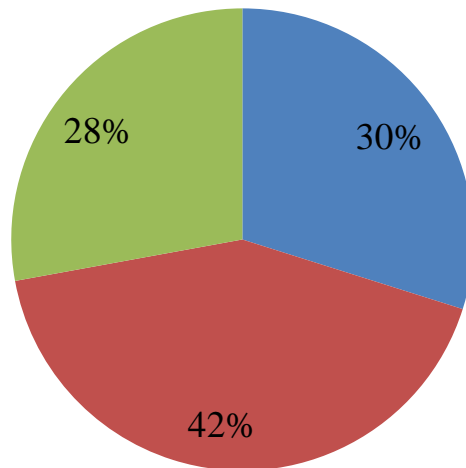
Grafikoni 8. Institucionet shtetërore ku është i pranishëm korrupsioni

Grafikoni me numër 8 tregon se 52% e të anketuarve konsiderojnë që korrupsioni është prezent në gjykata, 26% e të anketuarve pohojnë se korrupsioni është prezent në shëndetësi, 14% e të anketuarve thonë se korrupsioni është prezent në arsim dhe 8% e të anketuarve mendojnë se korrupsioni është prezent në Qendrat për mbrojtje sociale.

Sipas këtyre përqindjeve të përmendura mund të konstatojmë se në Republikën e Maqedonisë së Veriut, pavarësia e gjykatave akoma është shumë larg realitetit të vet, që në të shumtën e rasteve është interes të individëve e jo në interes të përgjithshëm të shoqërisë, gjë që në vazhdimësi kërkohen reforma nga ndërkombëtarët për pavarësinë e gjykatave në Republikën e Maqedonisë së Veriut, që është edhe një ndër kushtet më kyçe për hapjen e negociatave me Bashkësinë Europiane.

Grafikoni nr. 9
4. A keni pasur ndonjë rast që u është kërkuar
mito nga nëpunësi shtetëror?

■ Po ■ Jo ■ Nuk e di

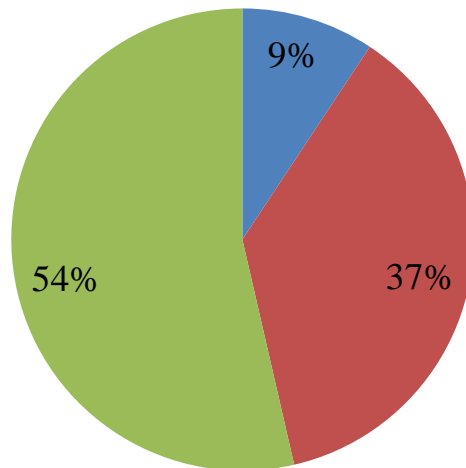


Grafikoni 9. Raste të korrupsionit në Republikën e Maqedonisë së Veriut

Në grafikonin me numër 9 qartë shihet se nga të anketuarit 42% konsiderojnë se nuk u është kërkuar korrupsion-mito nga nëpunësit shtetëror, 30% e të anketuarve vlerësojnë që në disa raste u është kërkuar mito nga nëpunësit shtetëror, si dhe 28% e të anketuarve nuk kanë mendim të qartë se kërkohet apo jo mito nga nëpunësit shtetëror. Pjesa më e madhe e të anketuarve pohojnë se nga ta nuk është kërkuar mito, që rezulton se korrpsioni nuk është shumë i lartë te nënpunësit shtetëror. Ndërsa pjesa tjetër e të anketuarve të cilët vlerësojnë se u kërkohet mito në raste direkte apo indirekte nga të nëpunësit shtetëror, me siguri që është një tregues se në institucionet e Republikës së Maqedonisë së Veriut nuk funksionon ligji njëjtë për të gjithë.

Grafikoni nr. 10
5. A keni besim në Komisionin Shtetëror për Antikorrupsion?

■ Po ■ Pjesërisht ■ Jo ■

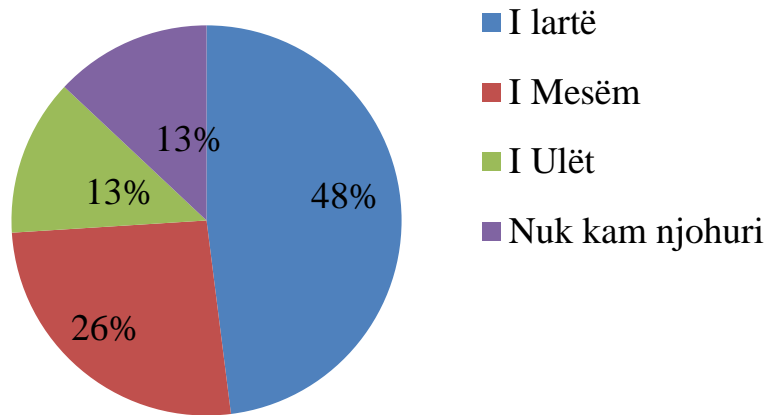


Grafikoni nr. 10. Besimi i qytetarëve ndaj Komisionit Shtetëror për Antikorrupsion

Sipas grafikoni me numër 10, 54% e të anketuarve kanë besim në Komisionin Shtetëror për Antikorrupsion (KSHA), 37% e të anketuarve pjesërisht kanë besim në Komisionin Shtetëror për Antikorrupsion dhe 9% e të anketuarve nuk kanë besim në këtë Komision.

Nga rezultatet e paraqitura mund të shihet se një numër i konsiderueshëm qytetarësh kanë besim në Komisionin Shtetëror për Antikorrupsion. Kjo është një tregues se ky institucion është në rrugëtimin e tij të mbarë dhe në të mirën e shoqërisë të këtij vendi, edhe pse në të kaluarën ky institucion nuk e ka pasur besimin e qytetarëve në këtë masë.

Grafikoni nr. 11
6. Sipas jush, sa është niveli i nepotizmit në RMV?



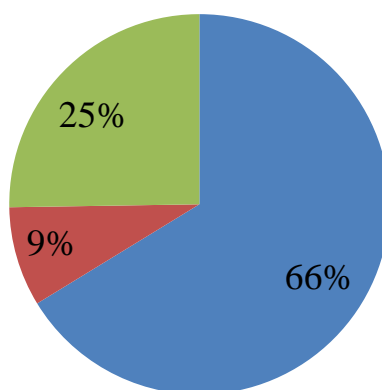
Grafikoni nr. 11. Niveli i nepotizmit në Republikën e Maqedonisë së Veriut

Në grafikonin e paraqitur me numër 10, 48% e të anketuarve konsiderojnë se nepotizmi (favorizimi) familjar në institucionet e Maqedonisë së Veriut është i lartë, 26% e të anketuarve pohojnë se nepotizmi familjar në institucionet e Maqedonisë së Veriut është i mesëm, 13% e të anketuarve thonë se nepotizmi familjarë në institucionet e Maqedonisë së Veriut është i ulët dhe 13% e të anketuarve shprehen se nuk janë në dijeni për nepotizmin familjar në institucionet e Maqedonisë së Veriut.

Nga përqindjet e lartshënuara na rezulton se nepotizmi familjar në institucionet e Republikës së Maqedonisë së Veriut është shumë i lartë edhe pse kjo dukuri është në dëm të institucioneve dhe të qytetarëve të vendit, sepse nuk i jepet përparësi personit që meriton të jetë në vendin e duhur të punës ndaj personit tjetër familjar apo partiak e të pamerituar. Ky fenomen është evident me vite të tëra në institucionet e Republikës së Maqedonisë së Veriut, e që s' do mend që duhet të merren masat e duhura për zhdukjen e këtij fenomeni negativ, që është joligjor dhe në dëm të shoqërisë.

Grafikoni nr. 12
7. A konsideroni se nepotizmi (favorizimi familjar) në institucionet shtetërore si dukuri negative është në dëm të profesionalizmit të shërbimeve administrative sociale në RMV?

■ Po ■ Jo ■ Nuk kam njohuri



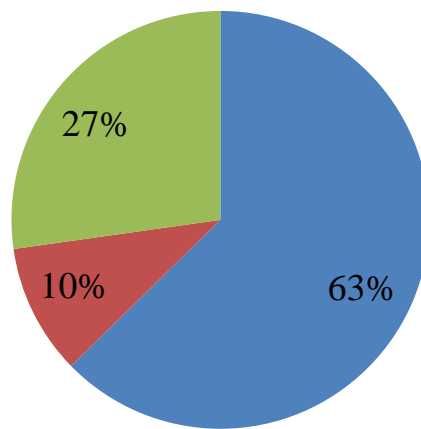
Grafikoni nr. 12. Nepotizmi në vazhdimësi është në dëm të profesionalizmit

Në grafikonin me numër 11, duket qartë se 66% e të anketuarve vlerësojnë se nepotizmi (favorizimi familjar) në institucionet shtetërore si dukuri negative është në dëm të profesionalizmit të shërbimeve administrative sociale në Republikën e Maqedonisë së Veriut, 9% e të anketuarve mendojnë të kundërtën se nepotizmi në institucionet shtetërore si dukuri negative nuk është në dëm të profesionalizmit të shërbimeve administrative sociale në Republikën e Maqedonisë së Veriut dhe 25% e të anketuarve shprehen se nuk kanë njohuri të mjaftueshme ndaj kësaj dukurie negative.

Sipas rezultateve të paraqitura qartazi dëshmohet se nepotizmi (favorizimi familjar) në institucionet shtetërore si dukuri negative është në dëm të profesionalizmit të shërbimeve administrative sociale në Republikën e Maqedonisë së Veriut, që kërkon një trajtim krejtësisht tjetër të funksionimit nga organet kompetente ndaj kësaj dukurie, gjë që vetëm do të zbatonin praktikisht ligjin që ka të bëjë me çështjen përkatëse.

Grafikoni nr. 13
8. A mendoni se mobingu (ngacmimi, presioni)
është prezent në institucionet e Republikës së
Maqedonisë së Veriut?

■ Po ■ Jo ■ Nuk kam njohuri



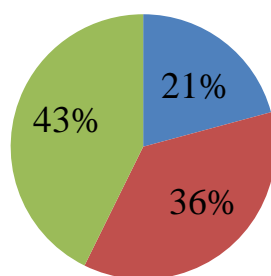
Grafikoni nr. 13. Mobingu (ngacmimi, presioni) është mjaft prezent në Republikën e Maqedonisë së Veriut

Në grafikonin me numër 12, shihet se 63% e të anketuarve vlerësojnë se mobingu (ngacmimi, presioni) është prezent në institucionet e Republikës së Maqedonisë së Veriut, 10% e të anketuarve ndajnë mendimin se mobingu nuk është prezent në institucionet e Republikës së Maqedonisë së Veriut dhe 27% e të anketuarve shprehen se nuk kanë njohuri për çështjen e mobingut.

Nga rezultatet e paraqitura në këtë grafikon na rezulton se mobingu është prezent në institucionet e Republikës së Maqedonisë së Veriut, në përqindje shumë të lartë nga të anketuarit, që fatkeqësisht të jetë edhe më e madhe është ajo që kemi shumë raste që kanë të bëjnë me këtë dukuri negative, dhe rastet e tilla nuk paraqiten tek organet kompetente për të ndërmarrë masa përkatëse ndaj kësaj dukurie.

Grafikoni nr.14
Sipas jush nga kush më së shumti jeni të prekur nga Mobingu (ngacmimi -psikologjik) në vendin e punës ku punoni?

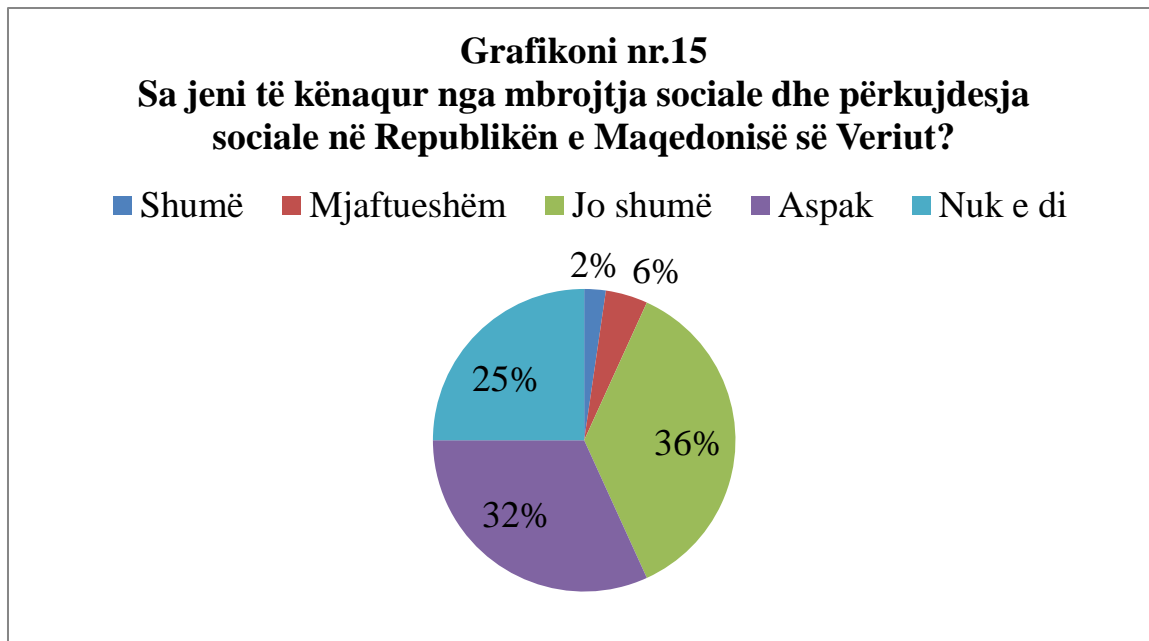
■ Nga personi udhëheqës ■ Nga kolegët ■ Nuk e di



Grafikoni nr. 14. Mobingu (ngacmimi psikologjik) ndodh nga kolegët e punës

Në grafikonin me numër 13, 43% e të anketuarve konsiderojnë që nuk e dinë se nga kush janë të prekur nga mobingu në vendin e punës ku ata punojnë, 36% e të anketuarve mendojnë se janë të prekur nga mobingu prej kolegëve të punës në vendin ku punojnë dhe 21% e të anketuarve janë shprehur se kanë qenë viktimë e mobingut nga personi udhëheqës.

Sipas vlerësimeve të të anketuarve mund të konkludojmë se mobingu në vendin e punës ndodh nga të dy palët, qofshin punonjës apo udhëheqës. Rastet e tilla kushtëzohen nga inicuesit e mobingut me largim nga vendi i punës apo kërcënim tjetër ndaj viktimës së mobingut. Por, fatkeqësisht dhe realisht rastet e tilla shumë pak paraqiten tek organet kompetente që duhet të merren me këtë çështje sipas ligjeve përkatëse të Republikës së Maqedonisë së Veriut.



Grafikoni nr. 15. Mbrojtja dhe përkujdesja sociale në Republikën e Maqedonisë së Veriut

Në grafikonin me numër 15, kemi paraqitur se 36% e të anketuarve konsiderojnë se nuk janë aq të kënaqur nga mbrojtja sociale dhe përkujdesja sociale në Republikën e Maqedonisë së Veriut, 32% e të anketuarve aspak nuk janë të kënaqur, 25% e të anketuarve janë shumë të kënaqur, 5% e të anketuarve pak të kënaqur dhe 2% e të anketuarve nuk kanë njohuri dhe mendim për çështjen në fjalë.

Shprehur në përqindje, rezulton se 68% e të anketuarve kanë mendimin dhe konsideratën se mbrojtja sociale dhe përkujdesja sociale në Republikën e Maqedonisë së Veriut është në nivelin shumë të ulët shtetëror. Kjo, padyshim që tregon se duhet të ketë reforma të patjetërsueshme në institucionet përkatëse që kanë të bëjnë me mbrojtjen sociale dhe përkujdesjen sociale në Republikën e Maqedonisë së Veriut, e që është nevojë e qytetarit si dhe në dobinë e tij.

5.3. INTERVISTA TË REALIZUARA NGA NJOHËS DHE EKSPERTË TË PROBLEMATIKËS HULUMTUESE

Intervista 1

z. Nuri Bajrami, zv/kryetar i Komisionit Shtetëror për Parandalimin e Korrupsionit¹⁷⁸

(intervista është zhvilluar më 26. 01. 2020)*

1. Sipas jush, nëse termi “korrupsion” ka kuptimin e dhënies dhe marrjes mito apo konflikt interesi mes atij publik dhe privat, atëherë në ç’masë është prezente kjo dukuri në institucionet e RMV-së, dhe cila është mënyra më efektive për të luftuar këtë dukuri negative në institucionet shtetërore?

Korrupsioni është dukuri dinamike që paraqitet në shumë forma dhe lidhet me faktorë të ndryshëm ekonomikë, juridikë, politikë, sociologjikë dhe të tjerë. Efektet negative nga korrupsioni janë të mëdha dhe shumëpërfshirëse, të shtrirë në sektorin publik, privat dhe shoqëror. Sjellja korruptive e rrënon besimin në institucionet e sistemit, shfrytëzimin efikas të resurseve publike dhe paraqet kërcënim për demokracinë dhe realizimin e të drejtave njerëzore për arsye se shkakton erozionin e vlerave shoqërore.

Integriteti dhe korrupsioni janë dy dukuri të kundërta, gjegjësisht çdo veprim korruptiv nënkupton çënimin e integritetit. Integriteti dhe kualiteti i veprimit në pajtim me vlerat morale dhe normat e gjithëpranuara në dobi të interesit publik që nënkupton mbrojtjen e lirive themelore dhe të drejtave të njeriut dhe qytetarit të njohura me të drejtën ndërkombëtare dhe të përcaktuara me Kushtetutën e Republikës së Maqedonisë së Veriut, parandalimin e rreziqeve për shëndetin, mbrojtjen dhe sigurinë, mbrojtjen e mjedisit jetësor dhe të natyrës, mbrojtjen e pronësisë dhe e lirisë së tregut dhe sipërmarrësisë, sundimin e së drejtës dhe parandalimin e krimit dhe të korrupsionit.

Me korrupsion, në aspektin e Ligjit për parandalimin e korrupsionit dhe konfliktit të interesave, nënkuptohet keqpërdorimi i funksionit, autorizimit publik, detyrës apo pozitës zyrtare për realizim të dobisë, drejtpërdrejt ose nëpërmjet ndërmjetësuesit, për vete ose për tjetër person.

¹⁷⁸ Komisioni Shtetëror për Parandalimin e Korrupsionit (<https://www.dksk.mk/index.php?id=home>) shkarkuar më:13. 02. 2020.

* Nuri Bajrami, zv/kryetar i komisionit Shtetëror për Parandalimin e Korrupsionit, email: n.bajrami@dksk.org.mk.

Nocioni korrupsion, në aspektin e këtij ligji, i përfshin nocionet e:

- Korrupsionit pasiv: veprim i qëllimshëm i personit zyrtar, i cili drejtpërdrejt ose tërthorazi, kërkon ose pranon dobi në cilëndo formë, për vete ose për person të tretë, ose pranon premtim për dobi të këtillë, me qëllim të veprorë ose të përmbahet prej veprimit në pajtim me obligimet e tij ose t'i ushtrojë kompetencat e tij në kundërshtim me obligimet zyrtare dhe

- Korrupsionit aktiv: veprim i qëllimshëm i cilitdo person i cili drejtpërdrejt ose nëpërmjet ndërmjetësuesit, premtim ose jep favor në çfarëdo forme për person zyrtar, për vete ose person të tretë, me qëllim të veprorë ose të përmbahet prej veprimit në pajtim me obligimet e tij në kundërshtim me obligimet zyrtare.

Me nocionin “person zyrtar” nënkuptohen të gjithë personat e zgjedhur ose emëruar dhe të punësuarit në sektorin publik.

Secili është i obliguar në kryerjen e funksionit, autorizimeve publike dhe detyrës zyrtare të veprorë në pajtim me Kushtetutën dhe me ligjet.

Askush nuk guxon ta shfrytëzojë funksionin, autorizimin publik, detyrën dhe pozitën zyrtare për kryerje ose lëshim të veprimit që sipas ligjit nuk guxon, përkatësisht doemos duhet ta kryejë, as ta nënrendojë kryerjen e veprimit ligjor në interes të vet personal, as në interes të personit tjetër.

Personi zyrtar gjatë kryerjes së autorizimeve dhe detyrave publike nuk guxon të marrë dhurata, përveç rasteve, në shumën dhe në mënyrë të përcaktuar me Ligjin për shfrytëzim dhe disponim me gjësendet në pronësi shtetërore dhe me gjësendet në pronësi komunale, përkatësisht Ligjin për të punësuarit në sektorin publik.

Personi zyrtar nuk guxon ta shfrytëzojë gjendjen e tij duke kryer ndikim mbi personin tjetër në organin shtetëror, ndërmarrjen publike, institucionin publik ose person tjetër juridik, për atë të miratojë ose të mos miratojë vendim të caktuar, të bëjë diçka, të lëshojë ose të durojë, për shkak të realizimit të dobisë.

Personi zyrtar të cilit i është ofruar ryshfet, detyrohet të marrë masa për identifikimin e ofruesit dhe ta paraqesë në organin kompetent.

2. Në ç'masë është prezente kjo dukuri në institucionet e Republikës së Maqedonisë së Veriut?

Korruptimi, kriminalizimi, përfitimi i dobisë në favor të personave të caktuar dhe dështimi i Prokurorisë Speciale janë indikatorë eklatantë që tregojnë se në Republikën e Maqedonisë së Veriut ekziston një kontaminim kolektiv korruptiv në të gjitha sferat, sektorët

dhe nivelet e sektorit publik, për shkak të politikave të gabuara partiake dhe kadrovike dhe mungesës së integritetit moral, intelektual dhe profesional.

Në vazhdimsi dominon në mënyrë të vrazhdtë interesi partiak mbi atë shtetëror. Ende nuk është vendosur deri ku shtrihet kufiri i rrezikut apo vija e kuqe në mes të interesit partiak dhe shtetëror.

Gjatë punës së Komisionit Shtetëror për Parandalimin e Korrupsionit (KSHPK) në periudhën shkurt – dhjetor 2019 janë konstatuar një mori dobësish sistemore:

- Rregullativë ligjore voluminoze, kontradiktore, jokoherente dhe jokonzistente;
- Administratë e politizuar dhe e pareformuar;
- Ndikim politik ndaj punësimeve në sektorin publik, punësime të përkohshme me keqpërdorimin e autorizimeve diskrecionale, pa kritere të qarta të përzgjedhjes së kandidatëve, pa arsyetim të qartë të nevojave, një ngarkesë kjo iracionale për buxhetin shtetëror;
- Mosistemimi në vende pune i rreth 1500 të punësuarve sipas Marrëveshjes Kornizë të Ohrit, që me vite rrinë në shtëpi dhe marrin rroga nga buxheti i shtetit, që paraqet formë të vrazhdtë të korrupsionit në politikë;
- Angazhimi në mënyrë jotransparente i këshilltarëve të jashtëm dhe të posaçëm të bartësve të funksioneve shtetërore dhe publike;
- Jotransparencë dhe joefikasitet në procedurat e punësimit dhe punën e organeve të rendit, me arsyetim në emër të informatave të klasifikuara;
- Hetuesi joefikase, selektive dhe procedura të stërgjatura gjyqësore nëpër të gjitha instancat gjyqësore pa përjashtim;
- Shpenzime joracionale, jotransparente dhe të paargumentuara në emër të kompensimeve dhe shtesave në rroga të bartësve të autorizimeve publike;
- Sistem jokonzistent i menaxhimit të furnizimeve publike;
- Shfrytëzim joracional dhe jo transparent i automjeteve zyrtare;
- Rezistencë në implementimin e vendimeve dhe veprimit sipas iniciativave të

KSHPK-së.

3. Cila është mënyra më efikase për të luftuar këtë dukuri negative në institucionet shtetërore?

Komisioni Shtetëror për Parandalimin e Korrupsionit është vetëm një pararojë në luftën kundër korrupsionit dhe konfliktit të interesave. Për një luftë efikase kundër korrupsionit përkrah KSHPK-së duhet të formohet një front i gjërë shoqëror, medial dhe

publik që do të kontrollonte çdo hap dhe veprim të personave zyrtarë dhe paraqitjen e rasteve me dëshmi konkrete në organet kompetente dhe të KSHPK, front i cili do të regrutonte në vete një forcë progresive, kritike, apolitike dhe civile që do të ishte një korrektor koherent i dukurive devijante korruptive që çënojnë rendin dhe interesin publik.

Për momentin për fat të keq një front i tillë nuk ekziston, rreshtimi ende është politik dhe klientelist, reagimi ndaj dukurive korruptive akoma bëhet për favore dhe nevoja personale e individuale e jo në favor të interesit publik.

Vazhdon agonia dhe folklori lidhur me reformat në sektorin publik. Duhet qasje krejtësisht ligjore dhe profesionale në konceptimin, hartimin dhe zbatimin e reformave në principe të vetingut, veçanërisht në sektorët më të ndjeshëm publikë, siç janë Ministria e Punëve të Brendshme, sistemi hetues dhe gjyqësor, doganat, arsimit dhe shëndetësia.

KSHPK ballafaqohet me mungesë të kushteve teknike dhe kadrovike, andaj duhet të krijohet doemos një front gjithëpërfshirës dhe interoperabil në luftën kundër korrupsionit dhe konfliktit të interesave, veçanërisht gjatë periudhës për përmbushjen e detyrave të shtëpisë si obligime kushtëzuese për hyrje në BE, punë që do të vendoste në rrugë të mbarë ushtrimin e shtetësisë në këtë vend.

4. Në ç'masë ndikon nepotizmi në institucionet shtetërore dhe si vlerësohet dëmi i saj në administrimin e sistemit të mbrojtjes sociale dhe përkujdesjes sociale?

Me konflikt të interesave nënkuptohet gjendja në të cilën personi zyrtar ka interes privat që ndikon ose mund të ndikojë mbi kryerjen e paanshme të autorizimeve të tij publike ose detyrave zyrtare.

Në rast dyshimi për ekzistimin e konfliktit të interesave, personi zyrtar detyrohet të marrë të gjitha masat e nevojshme për të parandaluar ndikimin e interesit të tij privat ose të interesit privat të një personi tjetër gjatë ushtrimit të autorizimeve dhe detyrave, dhe për këtë ta njoftojë eprorin e tij.

Secili është i obliguar në kryerjen e funksionit, autorizimit publik dhe detyrës zyrtare të veprjës me ndërgjegje, profesionalisht, me përgjegjësi, ndershmëri, efikasitet dhe paanshmëri.

Personi zyrtar në kryerjen e autorizimeve dhe detyrave publike është i obliguar t'i respektojë parimin e ligjshmërisë, parimin e barazisë, normat etike dhe standardet profesionale, pa diskriminim ose favorizim të cilitdo me respektim të plotë të interesit publik.

Personi zyrtar në ushtrimin e funksionit të tij është i obliguar të ketë kujdes për konflikt eventuale të interesave dhe gjatë kryerjes së autorizimeve dhe detyrave zyrtare, nuk guxon të bazohet në interesat e tij personale, familjare, fetare, partiake dhe etnike, as presione dhe premtime nga ana e eprorit ose personit tjetër.

Administrimi i sistemit të mbrojtjes sociale dhe përkujdesjes sociale në Republikën e Maqedonisë së Veriut nuk bën përjashtim nga administrimi në sektorët e tjerë shtetëror dhe publik. Edhe në sferën e mbrojtjes dhe përkujdesjes sociale vazhdon ndikimi politik dhe politika klienteliste që e dëmton përkujdesjen dhe mbrojtjen ligjore dhe kushtetuese.

Avancimi i administrimit në këtë sektor nënkupton eliminimin e ndikimit politik dhe klientelist të strategjive dhe programe sociale afatgjate.

5. A konsideroni se për shkak të mobingut të të punësuarve u shkaktohet balansi emotivo-social, që në të shumtën e rasteve përjetojnë sulme të panikut, frikës, nënçmimit, zbrazëtirës shpirtërore si dhe depresionit?

Mobingu manifestohet në numër të pafund formash, si nënçmim i vazhdueshëm në vendin e punës, dhënie e obligimeve jashtë përshkrimit të vendit të punës në aktet për sistematizimin e vendeve të punës, me çka në mënyrë të drejtpërdrejtë cënohet dinjiteti i punëtorit.

Pasi rregullimi i përgjithshëm i mobingut u tregua si mekanizëm i shkurtër, në Ligjin për marrëdhënie pune dhe nuk ndihmoi ndaj sigurimit të një mekanizmi efikas për mbrojtje të viktimave, ligjdhënësi vendosi ta kërkojë shpëtimin në sjelljen e një ligji të posaçëm për mbrojtje nga mobingu.

Qëllimi i Ligjit për mbrojtje nga shqetësimi në vendin e punës para së gjithash kishte për qëllim që të ndikojë si preventivë në parandalimin e mobingut si dukuri dhe të sigurojë mbrojtje më të shpejtë dhe më efikase, si dhe parandalimin dhe zvogëlimin e pasojave nga mobingu.

Përkrah të gjitha këtyre zgjidhjeve ligjore, në RMV nuk është vendosur akoma praktikë domethënëse dhe mbrojtje efikase në këtë lëmi. Dy mënyrat e zgjidhjes së kontesteve të cilat krijohen si rezultat i mobingut, në kushte të shkallës së lartë të papunësisë si rezultat i situatës së vështirë ekonomike, aktualisht nuk paraqesin institute ligjore me domethënie më të gjerë praktike dhe teorike.

Të rralla janë institucionet nëpër sektorë të ndryshëm publikë që kanë sjellë procedura për mobing. Kryesisht dominon mospublikimi i procedurave për mobing në ueb

faqet ose buletinet e organeve dhe institucioneve të sektorit publik dhe njëfotmi i të punësuarve me këto procedura nuk bëhet fare, ose bëhet vetëm sa për sy e faqe.

Kanë rezervë e frikë të punësuarit të inicojnë procedurë për mobing nga frika ende dominante nga revanshizmi, degradimi dhe hakmarrja politike në vendin e punës.

6. Cilat janë politikat aktuale dhe masat strategjike për mbrojtjen dhe përkujdesjen sociale në institucionin të cilin e udhëheqni Ju?

KSHPK duke filluar nga muaji gusht e deri në dhjetor 2019 me përfaqësues të sektorit joqeveritar, medimeve, shoqërisë civile, ekspertëve dhe përfaqësues institucionesh të sektorit publik hartoi Strategjinë nacionale për pengimin e korrupsionit dhe konfliktit të interesave për periudhën 2020 – 2024, të cilën e solli në mbledhjen e vet publike të mbajtur më 17. 01. 2020 dhe të njëjtën ditë e dorëzoi në Kuvendin e RMV-së për miratim.

Intervista 2

Stojan Stanislavski, Drejtor në Entin për Punë Sociale¹⁷⁹

(intervista është zhvilluar më 22. 01. 2020)*

1. Sipas jush, nëse termi korrupsion ka kuptimin e dhënies dhe marrjes mito, apo konflikt midis interesit publik dhe privat, atëherë në çmasë është prezente kjo dukuri në institucionet e RMV-së dhe cila është mnyra më efikase për të luftuar këtë dukuri negative në institucionet shtetërore?

Është fakt që korrupsioni nga çështjet globale është një problem serioz, si dhe një problem në raportin e përparimit të vendit të përgatitur nga Komisioni Evropian në vitin 2012, ku ka mungesë të analizave të korrupsionit dhe mënyrave të veprimit të tij. Është konstatuar se ekziston nevoja për forcimin e mëtutjeshëm të bashkëpunimit operacional dhe shkëmbimin e informacionit ndërmjet institucioneve. Është konstatuar gjithashtu se nuk ka një sistem zhvillimi për monitorimin statistikor të politikave të parandalimit të korrupsionit. Veçanërisht e rëndësishme në këtë periudhë tani ka qenë mundësia që Strategjisë Kombëtare për parandalimin e korrupsionit dhe konfliktit të interesit 2020-2024 t'i jepet mundësia për të krijuar një koalicion më të gjerë publik me më shumë institucione, organizata të shoqërisë civile dhe organizatave joqeveritare.

¹⁷⁹ Enti për Punë sociale (<https://www.zsd.gov.mk/>) shkarkuar më date: 27. 01. 2020

* Stojan Stanislavski, Drejtor në Entin për Punë Sociale (stojanstanislavski@yahoo.com).

2. Në ç'masë ndikon nepotizmi në institucionet shtetërore dhe si vlerësohet dëmi i saj në shoqëritë multietnike, multikulturore dhe multireligjioze në RMV?

Nuk e di.

3. A konsideroni se për shkak të mobingut të punësuarve u shkaktohet ballansi emotivo-social, që në të shumtën e rasteve përjetojnë panik, frikë, nënçmim, zbrastirë shpirtërore si dhe depression?

Pa dyshim që mobingu ndikon shumë në shëndetin mendor dhe fizik të viktimave dhe shkakton një numër problemesh shëndetësore, nga më të zakonshmet prej të cilave janë: pagjumësia, dhimbja e kokës, sëmundjet kardiovaskulare, problemet gastrointestinale dhe më shumë. Pasojat më të zakonshme të natyrës socio-emocionale janë: depresioni, ankthi, konfuzioni, sulmet në të qara, humbja e motivimit për punë, apatia etj.

Mobingu shtrëngon vetëvlerësimin e dikujt. Unë konstatoj se mobingu në vetvete është një fenomen shumë shkatërrues që mund të çojë viktimën edhe hapin më ekstrem deri tek vetëvrasja. Sipas mendimit tim, pasoja më e zakonshme dhe lehtësisht e dallueshme e mobingut është ankthi, i cili në të vërtetë paraqet tension të brendshëm, ankth të pakëndshëm, pritje të diçkaje të keqe që të ndodhë etj. Personi në këto raste përjeton frikë, sulme paniku, tension, i cili rezulton në frymëmarrje të përsheptuar dhe rrahje të zemrës, dhimbje koke dhe dhimbje në gjoks, dhimbje të muskujve, pagjumësi, probleme të tretjes, hipertension, diabeti dhe shumë simptoma dhe sindromë të tjera. E gjithë kjo ndikon jo vetëm në uljen e aftësisë së punës së punonjësit, por edhe në gjendjen e përgjithshme dhe emocionale dhe ekonomike të familjes së tij, por edhe të shtetit në tërësi, sepse fondet ndahen për trajtim, sëmundje dhe të ngjashme.

4. Cilat janë politikat aktuale dhe masat strategjike për mbrojtjen dhe përkujdesjen sociale në institucionin që e udhëheqni Ju?

Në institucionin që e udhëheq unë politikat aktuale dhe masat strategjike për mbrojtjen dhe përkujdesjen sociale janë:

1. Informimi i punonjësve për përmbajtjen e Ligjit për mbrojtjen dhe parandalimin e ngacmimit në punë, veçanërisht në pjesën e procedurës së mbrojtjes,
2. Emërimi i ndërmjetësit në rast ngacmimi,
3. Informimi i punonjësve për mekanizmat për mbrojtjen dhe promovimin e kompetencave dhe mandatin e Inspektoratit Shtetëror të Punës,

4. Organizimi dhe kryerja e trajnimeve të vazhdueshme për forcimin e kapaciteteve të të punësuarve në sistemin e mbrojtjes sociale,
5. Kujdesi për shpërndarjen e barabartë të detyrave të punës midis punonjësve, as mbingarkesën e punonjësve me detyra pune, e as sindromën e karriges bosh.
6. Si drejtues i institucionit, zakonisht nuk jap afate të shkurtra për kryerjen e detyrave, përveç afateve ligjore dhe, përveç nëse kërkohet nga procesi dhe natyra e punës. Më shpesh jam dakord me punonjësit që të caktojnë afatin për vetë punën dhe kjo jep rezultate të mira në procesin e punës.
7. Sigurimi i një ambienti të sigurt, të shëndetshëm, të punës dhe sigurimi i pajisjeve të nevojshme për zyra dhe informacioni dhe mjetet e nevojshme për të përfunduar procesin e punës dhe për të respektuar dinjitetin e punonjësve.
8. Informimi i duhur dhe në kohë i punonjësve përmes postës elektronike, buletinit, mbledhjeve të agjencive dhe Kolegjiumit për politikën, masat dhe detyrimet strategjike të institucionit, si dhe njohjen e punonjësve me të gjitha ligjet dhe aktet nënligjore në fuqi, marrëveshjet kolektive që janë në fuqi.
9. Mbajtja e takimeve joformale me punonjësit, siç janë ahengjet gjatë festave, jashtë zyrës dhe pas orarit të punës etj.

Intervista 3

Alajdin Avziu, Drejtor në Inspektoratin Shtetëror të Punës*

(intervista është zhvilluar më 05. 02. 2020)¹⁸⁰

1. Sipas jush, nëse termi korrupsion ka kuptimin e dhënies dhe marrjes mito, apo konflikt i interesit publik dhe privat, atëherë në çmasë është prezente kjo dukuri në institucionet e RMV-së dhe cila është mnyra më efektive për të luftuar këtë dukuri negative në institucionet shtetërore?

Nocioni “korrupsion” sipas meje është ende më i gjerë sesa mitmarrja dhe konflikti i interesit. Kisha shtuar se korrupsioni është një fenomen edhe më i gjerë në kuptimin socio-ekonomik dhe shoqëror, i cili nuk është vetëm në realacionin publiko-privat, por edhe në mes

* Alajdin Avziu, Drejtor në Inspektoratin Shtetëror të Punës (alajdin.havziu@mtsp.gov.mk)

¹⁸⁰ Alajdin Avziu, Drejtor në Inspektoratin Shtetëror të Punës (alajdin.havziu@mtsp.gov.mk)

nocioneve publiko-publike dhe gjithashtu edhe në atë privato-private. Në korrupsion gërshetohen shumë interesa brenda një shoqërie, e cila si e tillë është e definuar si e “sëmurë”, që korrespondon me thënien Shekspiriane: *”diçka është e kalbur në shtetin Danez”*. Sa i përket shtetit tonë, Maqedonia e Veriut nuk dallon shumë nga regjioni. Afera të ndryshme korruptive ka gjithandej në Ballkan dhe kjo është (ndoshta) një nga arsytet më të rëndësishme që regjioni ngec me vite në Eurointegrimet. Aferat korruptive që u shpalesën nga të ashtëquajtura “bomba” të opozitës së atëherëshme dhe rastet e reja të qeverisë së tanishme, siç është rasti “reket” flasin për një shturje të shoqërisë në Maqedoninë e Veriut dhe korrupsion të një niveli të lartë me shuma marremendese! Pikërisht këto raste që i kapluan edhe mediat botërore e vendosin Maqedoninë e Veriut në vend të lartë në rangimin për korrupsion.

Për të luftuar këtë dukuri negative është shumë me rëndësi funksionimi i organeve shtetërore në të gjitha nivelet si formë zinxhiri. Nëse një rreth i zinxhirit këputet, lufta kundër korrupsionit do jetë e humbur. Së pari, duke nisur nga organet hetuese, policia, hetuesia gjyqësori, duhet të jenë në nivel të detyrës si dhe komisioni antikorrupsion, ky zinxhir duhet të funksionojë në menyrë perfekte dhe pa ndalesë. Mirëpo, ky zinxhir i organeve shtetërore do të ishte joefikas pa vetëdijen e qytetarëve. Qytetarët janë ata (sovrani) i cili këto organe duhet t’i ushqejë me informata për korrupsion të mundshëm. Prandaj, mendoj se qytetarët janë pjesë e zinxhirit të lartpërmendur dhe kisha thënë që është më kryesori.

2. Në ç’masë ndikon nepotizmi në institucionet shtetërore dhe si vlerësohet dëmi i saj në shoqëritë multietnike, multikulturore dhe multireligjioze në RMV?

Nepotizmi gjithashtu është dukuri negative në shoqëri dhe ndikon në të gjitha porët shoqërore. Ndër vite ka pasur punësime të administratorëve të cilët nuk i kanë vendet e tyre adekuate sipas arsimimit që e kanë, varësisht në çfarë shkalle. Kjo definitivisht ka pasur ndikim negativ edhe në segmentin e përkujdesjes dhe mbrojtjes sociale. Si qytetarë jemi dëshmitarë në situata të ndryshme ku të punësuar me anë të nepotizmit nuk janë në gjendje t’i përmbushin obligimet e punës në mënyrë korrekte.

3. A konsideroni se për shkak të mobingut të punësuarve u shkaktohet ballansi emotivo-social, që në të shumtën e rasteve përjetojnë panik, frikë, nënçmim, zbrastirë shpirtërore si dhe depression?

Mobingu, një situatë shumë e padefinuar në ligjin përkatës, gjithashtu është një hendikep për vendet e punës dhe shoqërinë në përgjithësi. Ndikimi negativ në të punësuarit, trysnitë dhe shtypjet të natyrës: gjinore, partiake, fetare, seksuale, dominuese dhe të tjera japin

efekt shumë negativ në të punësuarit, në aspekt të: mirëqenies, produktivitetit në punë, harmonisë familjare dhe shoqërore, qetësisë shpirtërore etj. Studimet e 20 viteve të kaluara dëshmojnë se depresioni, frika, ankthi janë bërë realitet dhe do jenë shumë të pranishme gjithkund në shoqëritë dhe shtetet. Barërat për këto sëmundje radhiten në vendin e tretë nga përdorimi, pas barërave për sistemin kardiovaskular dhe onkologji. Mendoj se vetëdija shoqërore për rastet e mobingut duhet të jetë në nivel shumë të lartë.

4. Cilat janë politikat aktuale dhe masat strategjike për mbrojtjen dhe përkujdesjen sociale në institucionin të cilin Ju e udhëhiqni?

Në Inspektoratin Shtetëror të Punës mendoj se dukuritë negative të lartpërmendura, siç janë: mobingu dhe nepotizmi nuk janë të pranishme. Kemi një harmoni në mes të të punësuarve, mirëkuptim dhe vetëdije të lartë për sfidat e përditshme dhe punë ekipore në të gjitha nivelet. Besoj se këto gjëra ndikojnë në mënyrë pozitive në moralin dhe produktivitetin në punë. E vetmja gjë që zakonisht të gjithë ankohen, janë pagat e ulëta dhe kërkesa që shteti t'i rrisë të njëjtat. Por, që të jem modest, për punën në Inspektorat duhet të flasim të punësuarit dhe të tjerët që kanë pasur punë me të njëjtin institucion. Duhet të merren mendime nga shumë anë. Ndonjëherë jemi subjektiv.

5.4. Analiza e intervistave

Sa i takon çështjes së korrupsionit, nepotizmit dhe mobingut në administrimin e sistemit të mbrojtjes sociale dhe përkujdesjes sociale në Republikën e Maqedonisë së Veriut, mund të themi se ato mbeten ndër dukuritë negative dhe ndër sfidat më kryesore me të cilat dita ditës po ballafaqohen qytetarët, të cilat paraqesin rrezikshmëri permanente për zhvillimin ekonomik dhe për një shoqëri demokratike në veçanti. Ky është konstatim i përgjithshëm i të intervistuarve, të cilët njëkohësisht shprehen se këto dukuri negative në shoqërinë tonë pasqyrojnë gjendjen tonë politike, shoqërore dhe kombëtare të shtetit tonë, prandaj në shtetet demokratike në të cilat mirëqenia e qytetarëve është prioritet i qeverisjes, parandalimi dhe luftimi i korrupsionit, nepotizmit dhe mobingut në administrimin e sistemit të mbrojtjes sociale dhe përkujdesjes sociale duhet të jetë pjesë e strategjisë së çdo qeverie.

Gjithashtu të intervistuarit kanë mendimin se dështimi i Prokurorisë Speciale në Republikën e Maqedonisë së Veriut është njëri nga indikatorët eklatant i një kontaminimi kolektiv korruptiv në të gjitha sferat, sektorët dhe nivelet e sektorit publik, për shkak të politikave të gabuara partiake dhe kadrovike dhe mungesës së integritetit moral, intelektual dhe profesional. Për fat të keq në vazhdimsi dominon në mënyrë të vrazhdtë interesi partiak mbi atë shtetëror. Ende nuk është vendosur deri ku shtrihet kufiri i rrezikut apo vija e kuqe në mes të interesit partiak dhe atij shtetëror. Aferat korruptive që u shpaleshën nga të ashtuquajtura “bomba” të opozitës së atëherëshme dhe rastet e reja të qeverisë së tanishme, siç është rasti “reket” flasin për një shturje të shoqërisë në Maqedoninë e Veriut dhe korrupsion të një niveli të lartë me përmasa marramendese! Pikërisht këto raste që i kapluan edhe mediet botërore e vendosin Maqedoninë e Veriut në vend të lartë në rangimin për korrupsionin. Sipas të intervistuarve, nepotizmi në institucionet shtetërore ka ndikim mjaft negativ dhe dëmi i saj është shumë i lartë në shoqëritë multietnike, multikulturore dhe multireligjioze në RMV. Andaj, sipas vlerësimeve të tyre secili i punësuar është i obliguar në kryerjen e funksionit, autorizimit publik dhe detyrës zyrtare të veprorë me ndërgjegje, profesionalisht, me përgjegjësi, ndershmëri, efikasitet dhe paanshmëri. Personi zyrtar në kryerjen e autorizimeve dhe detyrave publike është i obliguar t'i respektojë parimin e ligjshmërisë, parimin e barazisë, normat etike dhe standardet profesionale, pa diskriminim ose favorizim të cilitdo me respektim të plotë të interesit publik. Sa i takon çështjes që ka të bëjë me mobingun e të punësuarve, që në të shumtën e rasteve përjetojnë sulme të panikut, frikës, nënçmimit, zbrastirës shpirtërore si dhe depresionit, sipas të intervistuarve konstatohet se të rralla janë institucionet nëpër sektorë të ndryshëm publik, që kanë sjellë procedura për mobing. Kryesisht dominon mospublikimi i procedurave për mobing në web faqet ose buletinet e

organeve dhe institucioneve të sektorit publik dhe njoftimi i të punësuarve me këto procedura nuk bëhet fare ose vetëm sa për sy e faqe.

Sa i takon çështjes që ka të bëjë me politikat aktuale dhe masat strategjike për mbrojtjen dhe përkujdesjen sociale në institucionet shtetërore të vendit, sipas konstatimit të intervistuarve mes të tjerave pohojnë se administrimi i sistemit të mbrojtjes sociale dhe përkujdesjes sociale në Republikën e Maqedonisë së Veriut nuk bën përjashtim nga administrimi në sektorët e tjerë shtetëror dhe publik. Edhe në sferën e mbrojtjes dhe përkujdesjes sociale vazhdon ndikimi politik dhe politika klienteliste që e dëmton përkujdesjen dhe mbrojtjen ligjore dhe kushtetuese. Avancimi i administrimit në këtë sektor nënkupton eliminimin e ndikimit politik dhe klientelist të strategjive dhe të programeve sociale afatgjate. Gjithashtu sipas tyre, kjo çështje pohohet se ka pasur ndikim negativ edhe në segmentin e përkujdesjes dhe mbrojtjes sociale.

KONKLUZIONE

Nuk ka dyshim se qeverisja e mirë luan një rol të rëndësishëm për mirëqënien e qytetarëve, ofrimin e shërbimeve dhe mundësimin e kontaktit të parë ndërmjet qytetarëve dhe administratës publike. Afërsia me qytetarët mund të ndihmojë që autoritetet dhe shërbimet publike t'u përgjigjen me përgjegjshmëri qytetarëve, duke përmirësuar jetën e tyre dhe rritur besimin në institucionet vendore. Pavarësisht cilësive që e bëjnë qeverisjen vendore aq të rëndësishme për qytetarët, mund ta bëjnë atë më të prirur ndaj korrupsionit.

Nga analiza e të dhënave empirike në punimin e masterit: **“Korrupsioni, nepotizmi dhe mobingu në administrimin e sistemit të mbrojtjes sociale dhe përkujdesjes sociale”** mund të sjellim këto konkluzione:

- Korniza ligjore nuk ka fuqi të mjaftueshme për t'i luftuar këto dukuri negative në shoqëri.
- Të dhënat statistikore tregojnë se perceptimi në lidhje me përhapjen e korrupsionit, nepotizmit dhe mobingut është shumë më i madh, krahasuar me çështjet në proces ose të gjykuara.
- Papunësia e lartë dhe tendenca për ta zvogëluar atë nëpërmjet hapjes së vendeve të punës në sektorët publikë.
- Pagat e ulëta në sektorin publik, për pasojë shumica e popullsisë së këtyre vendeve jetojnë në ose nën kufirin e varfërisë.
- Mungesa e zhvillimit të shoqërisë civile dhe mediave, si dhe dobësia e tyre.
- Dëshira për pasurim të shpejtë vetiak.
- Të dhënat statistikore tregojnë se problemet më aktuale me të cilat përballen qytetarët në Republikën e Maqedonisë së Veriut janë: korrupsioni, papunësia, varfëria etj.
- Pavarësia e gjykatave ende është shumë larg realitetit të vet, që në të shumtën e rasteve është në interes të individëve e jo në interes të përgjithshëm të shoqërisë, për të cilat gjithnjë kërkohen reforma nga ndërkombëtarët për pavarësinë e gjykatave në Republikën e Maqedonisë së Veriut, që është edhe një ndër kushtet themelore për hapjen e negociatave me Bashkësinë Evropiane.
- Shumica e të anketuarve pohojnë se ka shumë korrupsion në institucionet shtetërore të Maqedonisë së Veriut. Ky është tregues shumë i qartë që me çdo kusht kërkohet të luftohet nga institucionet përkatëse të Republikës së Maqedonisë së Veriut.
- Në institucionet e Republikës së Maqedonisë së Veriut ligji nuk zbatohet njësoj për të gjithë, sepse nga të dhënat statistikore del se një përqindje e qytetarëve shërbimet e tyre i realizojnë në mënyrë ligjore nga nëpunësit shtetërorë, kurse pjesa tjetër e të anketuarve vlerësojnë se u kërkohet mito në raste direkte apo indirekte nga të punësuarit shtetërorë.

- Shumica e të anketuarve shprehen se kanë besim në Komisionin Shtetëror Antikorrupsion, që dëshmon qartas se ky institucion është në rrugëtimin e tij të mbarë dhe në të mirën e shoqërisë së këtij vendi, përkundër mosbesimit të qytetarëve në këtë institucion në të kaluarën.
- Nepotizmi në institucionet e Republikës së Maqedonisë së Veriut është shumë i lartë edhe pse kjo është në dëm të institucioneve dhe qytetarëve të vendit, sepse nuk i jepet përparësi personit që meriton të jetë në vendin e duhur të punës ndaj personit tjetër familjar apo partiak e të pamërituar.
- Nga të anketuarit kemi marrë përgjigje se mobingu është mjaft prezent në institucionet e Republikës së Maqedonisë së Veriut. Që fatkeqësia të jetë edhe më e madhe, shumë raste mobingu nuk paraqiten tek organet kompetente për të ndërmarrë masa të nevojshme ndaj kësaj dukurie.
- Mbrojtja sociale dhe përkujdesja sociale në Republikën e Maqedonisë së Veriut në nivelin shtetëror është shumë i ulët.

REKOMANDIME

Ky punim në mënyrë të përgjithësuar ofron sugjerimet dhe rekomandimet që duhet të shërbejnë si bazë për diskutime, për të nxitur mendime dhe ide të dobishme për të përmisuar gjendjen e pamirë që ndërlidhen me dukuritë negative në shoqërinë tonë. Nga analiza e të dhënave empirike në përpunimin e temës: **“Korrupsioni, nepotizmi dhe mobingu në administrimin e sistemit të mbrojtjes sociale dhe përkujdesjes sociale”** kemi arritur të përpilojmë këto rekomandime:

- Qytetarët nuk janë të kënaqur me kornizën ligjore aktuale, prandaj Qeveria e RMV-së duhet urgjentisht të draftojë një ligj i cili do ta ndalonte korrupsionin, nepotizmin dhe mobingun ose “ngacmimin” në vende të punës ose në shkolla.
- Transparenca dhe pjesëmarrja qytetare përveçse janë cilësi të rëndësishme të demokracisë vendore, mund të ndihmojnë në ofrimin e shërbimeve publike efektive, në luftën dhe parandalimin e korrupsionit, nepotizmit, mobingut si dhe forcimin e besimit të qytetarëve në qeverisje.
- Në lidhje me parandalimin e korrupsionit, nepotizmit dhe mobingut duhet të bëhen hapa konkretë.
- Duhet të bëhet hapja e vendeve të punës në sektorët publikë që të zvogëlohet papunësia.
- Duhet të bëhet rritja e pagave në sektorin publik.
- Të bëhen përpjekje që të zhvillohet shoqëria civile dhe mediatike dhe të ndërpritet urgjentisht dobësimi i tyre.
- Urgjentisht duhet të bëhet pavarësimi i gjykatave, që është edhe një ndër kushtet kyçe për hapjen e negociatave me Bashkësinë Evropiane.
- Në institucionet e Republikës së Maqedonisë së Veriut ligji duhet të zbatohet njësoj për të gjithë, pa marrë parasysh racën, ngjyrën, fenë apo origjinën.
- Nepotizmi duhet të eliminohet ngase duhet t’i jepet përparësi personit që meriton të jetë në vendin e duhur të punës ndaj personit tjetër familjar apo partiak e të pamerituar.
- Rastet nga mobingu duhet të paraqiten tek organet kompetente për të ndërmarrë masat e nevojshme ndaj kësaj dukurie.
- Për mbrojtjen sociale dhe përkujdesjen sociale në Republikën e Maqedonisë së Veriut duhet të ketë reforma të patjetërsueshme në institucionet përkatëse, e që është nevojë e qytetarit si dhe në dobinë e tij.

LITERATURA E SHFRYTËZUAR

I. LIBRA, FJALOR, MONOGRAFI

- Akademia e Shkencave e RPS të Shqipërisë, Instituti i Gjuhësisë dhe i Letërsisë, *Fjalor i gjuhës së sotme shqipe*, Tiranë, 1980.
- Aristoteli, *Politika*, Plejad, Tiranë, 2003.
- Abdalla, Hayajenh, Maghrabi, Ahmed, Al-Dabbagh, Taher, *Assessing the effect of nepotism on human resource managers*, International Journal of Manpower, Makkah, 1994.
- Arangjelloviq, Jasna Orovčanec, Martinova, Martina, *Udhëzues për ndalimin e korrupsionit në vetqeverisjen lokale*, Fondacioni Konrad Adenauer në Republikën e Maqedonisë, Shoqata Maqedonase e Juristëve të Rinj, Shkup, 2017.
- Борнарова, Сузана, Богоевска, Наташа, *Национална програма за развој на социјална заштита 2011-2021*, Институт за Демократија “Социетас Цивилис” Скопје, 2011.
- Drpljanin, Vildan, Petkovska, Natasha, Dzugumanova, Ina, *Puna ime - të drejtat e mia, doracak për punëtorët dhe punëtoret*, Komiteti i Helsinkit për të Drejtat e Njeriut i Republikës së Maqedonisë së Veriut, Biblioteka Kombëtare dhe Universitare “Shën Kliment Ohridski”, Shkup, 2019.
- Davenport, Noa, Shewartz, Ruth Distler, Elliot Gail Pursell, *Mobbing - emotional abuse in the American workplace*, Ames, London, 1999.
- Груевски, Драган, Марковска, Моника, *Организациско однесување*, Центар за интернационален менаџмент, Скопје, 2009.
- Jeremy, Pope, *Confronting Corruption: The Elements of a National Integrity System*, Transparency International, Berlin, 2000.
- John, Mynatt, *Encyclopedia of management*, Gale, Michigan, 2009.
- Kevin, Davis, Kingsbury, Benedict, *Indicators as interventions: pitfalls and prospects in supporting development initiatives*, Rockefeller Foundation, 2011.
- Kostelić, Martić, *Mobing, psihičko maltretiranje na radnom mjestu*, Školska knjiga, Zagreb, 2005.
- Michel, Foucault, *The Politic of Truth*, Semiotext, New York, 1997.
- Moran, Jon, *Democratic Transitions and Forms of Corruption Crime*, Springer Nature Berlin, 2001.

- Ministria e Shoqërisë Informatike dhe Administratës, Sektori Publik, *Raporti Vjetor*, Shkup, 2017.
- Ministria e Punës dhe Politikës Sociale, *Buletini - Nga hapi i parë*, Shkup, 2009.
- Мицески, Трајче, *Менаџмент на човечки ресурси*, МЦМС, Штип, 2009.
- Mustafa, Büte, *The Effects of Nepotism and Favoritism on Employee Behaviors and Human Resources Practices*, A Research on Turkish Public Banks, Istanbul, 2011.
- Mueller, Robert, *Bullying bosses: A survivor's*, New Zealand, 2005.
- Македонско мобинг здружение, *Мобинг-Психички притисок на работно место*, Ламина, Скопје 2009.
- Machiavelli, Nikolo, *Princi- Kodi Moral*, Eugen, Tiranë, 2003.
- Modern Language Association, *Nepotism*, The American Heritage New Dictionary of Cultural Literacy, Third Edition, Houghton Mifflin Company, Florida, 2005.
- Nika, Bartole, *Perceptija nepotizma v slovenskih podjetjih*, Arhipelag, Ljubljana, 2014.
- Nietche, Frederik, *Filozofet*, Apollonia, 2001.
- Ndreca, Mikel, *Fjalor fjalësh e shprehjesh të huaja*, Rilindja, Prishtinë, 1986.
- Pajaziti, Ali, *Fjalor i sociologjisë*, Logos A, Shkup, Prishtinë, Tiranë, 2017.
- Puljiz, Vlado, Bežovan, Gjoko, Šućur, Zoran, Zrinščak, Sinisha, *Socijalna politika*, Sveučilišta, Zagreb, 2005.
- Pedro, Martins, *Cronyism*, Discussion Paper Series IZZA, Bonn, 2010.
- Paolo, Mauro, *Corruption: Causes, Consequences, and Agenda for Further Research*, International Monetary Fund, Finance and Development, Washington, 2011.
- Perovska, Jovana, *Kush punëson, komuna apo partia?*, Instituti ZIP, Shkup, 2017.
- Qendra për Komunikime Civile, *Makedonski Meseçnik za antikorupcija*, Vinsent Grafika, Shkup, 2010.
- Roald, Dahl, *Poliarkia*, Pegi, Tiranë, 2005.
- Randall, Peter, *Bullying in adulthood -Assessing the Bullies and their Victims*, Steven Arthur Provis, Berlin, 2000.
- Stale, Einarsen, Helge, Hoel, Dieter Zapf and Cary Cooper, *Bulling and emotional abuse in the workplace, International perspectives in research and practice*, Taylor, Frankfurt, 2003.
- Tehrani, Noreen, *Building a culture of respect managing bulling at work*, CRC Press, London, 2001.

- Тупанчески, Никола, Михајлова, Вања, *Водич за невладини организации за борба против корупцијата*, Центар за граѓански комуникации, Скопје, 2011.
- Vuković, Slobodan, *Korupcija i Vladavina Prava*, Rad, Beograd, 2003.
- Williams, Gorge, Papal, Genealogy, *The Families and Descendants of the Popes*, Mc Farland, Michigan, 2004.
- Величковска, Јана, *Мобинг-Психички притисок на работно место*, Сојуз на синдикати на Република Македонија, Штип, 2009.
- Waldo, Dwigh , *Developments in Public Administration, The Annals of the American Academy for Political and Social Science*, Macmillan Company, New York, 1972.
- Здравков Ристе, *Јавна свест во борбата против корупцијата*, Штип, 2015.
- Zeina , Saleh, *Modeli socijalnih sustava*, Pula, 2015.

II. BURIME JURIDIKE

- Kushtetuta e Republiqës së Maqedonis së Veriut
(<https://www.sobranie.mk/content/Odluki%20USTAV/UstavSRSM.pdf>)
- Kodi Penal i Republikës së Maqedonis së Veriut (<https://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2013/11/Krivichen-zakonik-integralen-prechisten-tekst.pdf>)
- Konventa e Kombeve të Bashkuara Kundër Korrupsionit
(https://www.unodc.org/documents/brussels/UN_Convention_Against_Corruption.pdf)
- Konventa Civile për Parandalimin e Korrupsionit
(https://www.unodc.org/pdf/crime/convention_corruption/signing/Convention-e.pdf)
- Ligji për Parandalimin e Korrupsionit
(https://www.finance.gov.mk/files/u10/a_sprecuvanje_na_korupcijata_precisten_tekst.pdf)
- Korniza ligjore juridike ndërkombëtare dhe ajo vendore ndjekin harmonizimin e legjislacionit të Bashkësisë Europiane (BE)
- Konventat e Këshillit të Evropës (KKE), <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list>
- Kombeve të Bashkuara (KB) <https://www.un.org/en/>
- Organizata për Bashkëpunim Ekonomik dhe Zhvillim (OECD) <http://www.oecd.org/>

- Konventa e Kombeve të Bashkuara Kundër Korrupsionit
(<https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/>)
- Konventa Penale për Korrupsionin e Këshillit të Evropës
(<https://www.coe.int/en/web/impact-convention-human-rights/criminal-law-convention-on-corruption#/>)
- Konventa Civile për Korrupsionin e Këshillit të Evropës
(<https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/174>)
- Konventa e Bashkimit Evropian kundër Korrupsionit që Përfshin Zyrtarët (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3A133027>)
- Konventa 190 për eliminimin e dhunës dhe shqetësimit në vendin e punës Organizata ndërkombëtare e punës
(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C190)
- Ligji për Nëpunës Shtetërorë
(http://makedonija.certiadria.com/Docs/Zakon_za_administrativni_sluzbenici_27_05_022014.pdf)
- Ligji për Ndalimin e Diskriminimit
(http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/diskriminacija_konsolidiran.pdf)
- Ligji për Mbrojtjen Sociale
(http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/zakon_so_zastita_osnoven.pdf)
- Ligji për Familjen
(http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/zakon_osemejstvo_osnoven.pdf)
- Ligji për Mbrojtjen e Fëmijëve
(http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/deca_precisten.pdf)
- Ligji për Drejtësi për të Mitur (Овој закон е објавен во „Службен весник на Република Македонија“ бр. 87 од 12 јули 2007 година. Измени на законот е објавени се во „Службен весник на Република Македонија“, број 103 од 19 август 2008 година и број 161 од 24 декември 2008 година. Измените се составен дел од овој пречистен текст.)
- Ligji për mundësi të barabarta për burra dhe gra
(<http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/ZEM.pdf>)
- Ligji për parandalimin dhe mbrojtjen nga diskriminimi
(http://www.mtsp.gov.mk/WBStorage/Files/diskriminacija_konsolidiran.pdf)

- Ligji për vetëqeverisjen lokale
(http://aa.mk/WBStorage/Files/Zakon_lokalnata_samouprava.pdf)
- Ligji për shoqatat e qytetarëve dhe fondacionet
(<http://www.slvesnik.com.mk/Issues/623772ADC92FEE42A1DB496E1E190648.pdf>)
- Ligji për partneritete publiko-private dhe koncesione (<https://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2013/11/Zakon-za-kontsesii-i-javno-privatno-partnerstvo-13-01-2012.pdf>)
- Ligji për shërbyesit publikë
(http://makedonija.certiadria.com/Docs/Zakon_za_administrativni_sluzbenici_27_05_022014.pdf)
- Ligji për parandalimin e korrupsionit
(https://www.finance.gov.mk/files/u10/a_sprecuvanje_na_korupcijata_precisten_tekst.pdf)
- Ligji për parandalimin e konfliktit të interesave (<https://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2013/11/Zakon-za-izmenuvane-i-dopolnuvane-na-Zakonot-za-sprechuvane-na-sudir-na-interesi-04-09-2015.pdf>)
- Ligji mbi mbrojtjen e denoncuesve
(http://mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/Zakon_za_zastita_na_ukazuvaci.pdf)
- Ligji për lobim (<https://www.akt.mk/закон-за-лобирање/>)

III. BURIME ELEKTRONIKE

- Interpoli (<https://www.interpol.int/en/Crimes/Corruption/Asset-recovery>)
- Transparency International (<https://www.transparency.org/>)
- World Bank (<https://data.worldbank.org/indicator>)
- European Union (<https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list>)
- United Nations (<https://www.un.org/en/>)
- Rrjeti – Мрежа (www.merc.org.mk)
- Better Policies For Better Lives (<https://www.oecd.org/>)
- Komisioni Shtetëror për Parandalimin e Korrupsionit (<https://www.dksk.mk>)
- Council of Europe (<http://www.assembly.coe.int/nw>)
- Qeveria e Republikës së Maqedonisë së Veriut (<https://vlada.mk>)
- Nacional Endowment for Democracy (<https://www.ned.org/>)

- Instituti për Demokraci Societas Civilis (<https://idscs.org.mk/>)
- Civica Mobilitas (<https://civicamobilitas.mk>)
- Qendra Maqedonase për Bashkëpunim Ndërkombëtar (<https://www.mcms.mk/>)
- German Council on Foreign Relations (<https://dgap.org/en>)
- USAID (<https://www.usaid.gov>)
- Instituti Shqiptar i Medias
(<http://www.institutemedia.org/Documents/PDF/BIRN%20monitorimi%20i%20korruptionit.pdf>)
- Zip Institute (<http://zipinstitute.mk/wp-content/uploads/2019/03/Anti-corruption-guide-with-design-ALB-PRINT.pdf>)
- Center for Civil Communications (<http://www.ccc.org.mk/docs/deklaracija.pdf>)
- Ministria e Financave
(https://www.finance.gov.mk/files/u10/a_sprecuvanje_na_korupcijata_precisten_tekst.pdf)
- Komuna e Gazi Babës
(http://www.gazibaba.gov.mk/business/media/pdf/zakonska_regulativa/pravni_raboti/sudir_nainteresi/3-zakon-za-sprecuvanje-na-sudir-na-interesi--precisten-tekst--128-22102009.pdf)
- Pravdiko (<https://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2013/11/Krivichen-zakonik-integralen-prechisten-tekst.pdf>)
- Ministria e Shoqërisë Informatike dhe Administratës
(http://mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/Zakon_za_zastita_na_ukazuvaci.pdf)
- United Nations Office on Drugs and Crime
(<https://www.unodc.org/unodc/en/corruption/uncac.html>)
- Center For The Study of Democracy (<https://csd.bg/>)
- European Commision (<https://ec.europa.eu/neighbourhood-enlargement/sites/near/files/20190529-north-macedonia-report.pdf>)
- Komiteti i Helsinkit për të Drejtat e Njeriut i RMV (<https://mhc.org.mk>)
- Southeast European for Development and Integrity (<https://seldi.net>)
- Zakon_za_administrativni_sluzbenici_27_05022014.pdf
(<http://makedonija.certiadria.com>)
- Ministria e Shoqërisë Informatike dhe Administratës
http://www.mioa.gov.mk/sites/default/files/pbl_files/documents/legislation/lna.pdf,

- Komisioni Shtetëror për Parandalimin e Korrupsionit
https://www.dksk.mk/fileadmin/Drzavni_programi/Drzavna_Programa_Sudir_na_inte resi_2008-2011.pdf
- Ministria e Punës dhe e Politikës Sociale (<http://www.mtsp.gov.mk/uslugi-i-prava.nspX>)
- United Nations Mission in Kosovo
<http://www.unmikonline.org/regulations/unmikgazette/03albanian/Ahri/AConEliminat ionRacialDiscrimination.pdf>
- UNICEF (<https://www.unicef.org/montenegro/media/9291/file/MNE-media-MNEpublication505.pdf>)
- https://www.un.org/disabilities/documents/convention/crpd_albanian.pdf
- European Court of Human Rights Cour Europeene Des Droits de L'Homme (https://www.echr.coe.int/Documents/Copenhagen_Declaration_ENG.pdf)
- United Nations
(https://www.un.org/en/development/desa/population/migration/generalassembly/docs/globalcompact/A_CONF.166_9_PoA.pdf)
- United Nations Human Rights
(<https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/Millennium.aspx>)
- United Nations
(https://www.un.org/esa/sustdev/documents/WSSD_POI_PD/English/WSSD_PlanImp l.pdf)
- Council of Europe (<https://rm.coe.int/168047e169>)
- International Committee (<https://www.icrc.org/en/war-and-law/treaties-customary-law/geneva-conventions>)
- Sekretariati për Çështje Europiane (<http://www.sep.gov.mk/>)
- European Commission (<https://ec.europa.eu/futurium/en/>)
- Ministria e Punës dhe e Politikës Sociale
(http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/2019/28.5_zakon_SZ.pdf)
- Ministria e Punës dhe e Politikës Sociale
(http://www.mtsp.gov.mk/wbstorage/files/zakon_osejstvo_osnoven.pdf)
- Ministria e Punës dhe e Politikës Sociale
(<http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/2018/198%202018%20ZAKON%20ZA %20ZASTITA%20NA%20DECATA%20%20%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%>)

- 81%D0%BE%D0%BB%D0%B8%D0%B4%D0%B8%D1%80%D0%B0%D0%BD%20%D1%82%D0%B5%D0%BA%D1%81%D1%82-converted.pdf)
- <https://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2014/10/Zakon-za-pravda-za-detsata-29-10-2013.pdf>
 - Ministria e Punës dhe e Politikës Sociale
(http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/2017/precisten%20tekst%202015%20na%20ZEM_nov.pdf) , Ministria e Punës dhe e Politikës Sociale
(<http://www.mtsp.gov.mk/content/pdf/zakoni/2019/27,5Zakon%20za%20zastita%20od%20diskriminacija.pdf>)
 - Agjencioni për Administratë
(http://aa.mk/WBStorage/Files/Zakon_lokalnata_samouprava.pdf)
 - Agjencioni për Administratë
(http://www.aa.mk/WBStorage/Files/Zakon_javnite_sluzbenici.pdf)
 - Граѓански Ресурсен Центар (<https://rcgo.mk/wp-content/uploads/2018/10/Zakon-za-zdruzhenija-i-fondacii.pdf>)
 - Електрани на Северна Македонија (<http://www.esm.com.mk/wp-content/uploads/2017/05/zakon-za-koncesii-i-javno-privatno-partnerstvo-konsolidirantekst.pdf>)
 - Правдико (<https://www.pravdiko.mk/wp-content/uploads/2013/11/Zakon-za-opshtata-upravna-postapka-23-07-2015-so-primena-od-31.07.20161.pdf>)
 - Agjencioni për Administratë
(http://www.aa.mk/WBStorage/Files/Zakon_javnite_sluzbenici.pdf)

IV. BURIME TJERA

- Raporti i Komitetet të Qeverisjes së Kongresit të Këshillit të Evropës mbi Luftën e nepotizmit brenda autoriteteve vendore dhe rajonale
- Organizata ndërkombëtare e punës
- Raport për korrupsionin në Maqedoninë e Veriut nga Qendra për studimin e Demokracisë (CID)
- Raporti i Grupit të Shteteve kundër Korrupsionit (GRECO)
- Raporti i Progresit i Maqedonisë Veriore, Komisioni Evropian
- Raport nga SELDI (Udhëheqja e Evropës Juglindore për Zhvillim dhe Integritet)
- Raport nga Komiteti i Helsinkit për të drejtat e njeriut i Republikës së Maqedonisë së Veriut
- Raport për mobingun nga Avokati i Popullit