

SHQIPTARËT DHE MODELI SOCIAL EVROPIAN
 Administrata Publike në Shqipëri Midis Politikës dhe Qytetarit

Elona Dhembo



FRIEDRICH
 EBERT
 STIFTUNG

SHQIPTARËT DHE MODELI SOCIAL EVROPIAN

Administrata Publike në Shqipëri
Midis Politikës dhe Qytetarit



Institute for Democracy and Mediation
Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim



Tiranë, 2014

Botues: Friedrich-Ebert-Stiftung
Office Tirana
Rr. Abdi Toptani
Torre Drin, Kati i 3-te
Kutia Postare 1418
Tirane, Albania

Autore: Elona Dhembo

Me mbështetjen e Institutit për Demokraci dhe Ndërmjetësim
(IDM)

Opinionet, gjetjet, konkluzionet dhe rekomandimet
e shprehura në këtë botim janë të autorëve dhe nuk reflektojnë
domosdoshmërisht ato të Fondacionit Friedrich Ebert.

Publikimet e Fondacionit Friedrich Ebert nuk mund të përdoren
për arsye komerciale pa miratim me shkrim.

Studimi që keni në dorë – Pjesë e një serie studimesh mbi aktorët e demokracisë shqiptare

Në fillim të vitit 2014, Fondacioni Friedrich-Ebert, sëbashku me ekspertët drejtues nga gjashtë organizata dhe Think Tanks të spikatura, sollti në jetë një projekt afatgjatë. Qëllimi i këtij projekti është të gjallërojë dhe të nxisë diskutimin politik dhe shoqëror në Shqipëri mbi temën e integritimit në BE.

Një projekt afatgjatë në disa faza

Zanafilla e reflektimeve ishte perspektiva se Shqipëria së shpejti me një shoqëri sociale dhe ekonomike të zhvilluar dëshiron të jetë anëtare me të drejta të plota e BE-së. Më shumë se 80% e shqiptarëve e mbështesin këtë qëllim. Për të arritur këtë, Shqipërisë i duhet të përmbushë, ndër të tjera, edhe standardet minimale të BE-së — të ashtuquajturin Modelin Social Europian (MSE). **Këto standarde mund të arrihen vetëm nëse të gjitha grupet në shoqëri si edhe politika dhe administrata veprojnë bashkarisht, që do të thotë se ato ndërtojnë mes tyre një marrëdhënie besimi dhe bashkëpunimi.** Kërkesat e BE-së ndaj anëtarëve të saj të ardhshëm janë të larta dhe mund të përmbushen veçse përmes bashkëpunimit midis të gjithë pjesëmarrësve.

Për këtë arsye, ky projekt afatgjatë u planifikua në disa faza, të cilat pjesërisht duhet të ndërthuren me njëra-tjetrën për të mundësuar përfshirjen e rezultateve të diskutimit me aktorët në punën e mëtejshme të projektit. Nga ky këndvështrim, projekti mbetet dinamik dhe do të përfshijë edhe kontributin e atyre që marrin pjesë në diskutimet tona. Pika fillestare – faza e parë – ishte teza se një shoqëri demokratike dhe e suksesshme në aspektin ekonomik dhe social mund të zhvillohet vetëm nëse aktorët e saj veprojnë mbi bazën e besimit, orientimit demokratik dhe vullnetit për të bashkëvepruar në mënyrë aktive. Nëse bashkëpunimi

ndodh, anëtarësimi në BE do të vijë si “rezultat nga vetja”. Kjo është arsyeja pse këta aktorë u intervistuan në lidhje me raportet e tyre respektive ndaj parimeve të lartëpërmendura dhe grupeve të tjera të përfshira. Në këtë mënyrë, tri studime të ndryshme u krijuan.

Faza e parë: Studime mbi aktorët kryesorë

Studimi i parë është i bazuar mbi një sondazh përfaqësues të **popullsisë**, një aktor themelor ky për ndërtimin e marrëdhënieve demokratike. Studimi i dytë është i bazuar - në një sondazh me nëpunës të administratës publike në të gjitha nivelet e punësimit dhe në të gjitha rajonet e vendit — me vetë-konceptimin e **administratës** si një ofrues shërbimesh për qytetarët dhe shtetin. Studimi i tretë futet në zona të paeksploruara deri më tani. Duke pasur parasysh se **partitë politike** janë shtylla e demokracisë, u intervistuan anëtarë nga tri partitë politike të mëdha të përfaqësuara në parlament në lidhje me situatën aktuale dhe diskutimet brenda partive përkatëse. Edhe pse ky sondazh – për arsye që janë të kuptueshme – nuk mund të bazohet mbi të dhëna përfaqësuese, gjithsesi ofron një pamje të qartë të aktorëve politik kryesor.

Faza e dytë: Ngjashmëri dhe dallime - potencialet

Rezultatet e këtyre studimeve duhet të shikohen në ndërthurje me njëra-tjetrën për të hedhur dritë mbi mundësitë dhe pamundësitë e ndërveprimit të këtyre tri grupeve kryesore brenda demokracisë. Në këtë diskutim duhet të përfshihen gjetjet e debatit publik gjatë fazës së parë. Në një farë mase synohet të përpilohet një “**Manual për Debatin Publik mbi Demokracinë në Shqipëri**”. Ky titull pune nënkupton që libri ofron më pak përgjigje dhe rekomandime, por shumë më tepër shtron pyetje dhe jep sugjerime pasi procesi midis të gjithë aktorëve nuk është i kufizuar në kohë. Procesi është vazhdimisht dinamik dhe aspekte të reja hynë gjithnjë në lojë.

Faza e tretë: Publiku – ligjërata, debate dhe diskutime

Debatet publike dhe eventet informuese – bazuar në gjetjet fillestare – e kompletojnë punën e projektit. Këto evente gjithashtu dhe veçanërisht zhvillohen për të përfshirë vazhdimisht gjetje dhe stimulime të reja në punën e projektit. Në total do të ketë debate në shkolla dhe universitete si dhe në median publike me përfaqësues nga të gjithë aktorët. Dokumentet e politikave që do të punohen do t'u shërbejnë në të njëjtën mënyrë debateve të rëndësishme politike dhe shoqërore.

Vetë rruga që ndjek projekti është pjesë e objektivit të tij: **përfshirja aktive e të gjithë aktorëve në një diskutim të përbashkët**. Qëllimi nuk është të gjenden zgjidhje shumë të shpejta apo të shkëmbehen vetëm deklarata, por më së shumti duhet të zhvillohet mirëkuptimi reciprok dhe të ndërtohet besimi. Me fjalë të tjera: kjo përpjekje mundohet, me anë të këtij zhanri të debatit publik, të **përmirësojë marrëdhëniet midis aktorëve – politikës, administratës dhe qytetarëve – si dhe të kontribuojë për një bashkëpunim më produktiv në ndërtimin e një shoqërie demokratike dhe sociale**.

Faza e tretë është sigurisht e organizuar në një mënyrë, kohë dhe përmbajtje të hapur. Projekti në thelb aktivizohet më së shumti nga masa në të cilën aktorët në fjalë janë gati të përfshihen hapur në diskutim me idetë, kërkesat dhe dëshirat e tyre, me vizionet dhe frikërat e tyre.

Nga ky këndvështrim, projekti do të shoqërojë politikën shqiptare në një pjesë të rrugës së saj drejt BE-së si dhe do ta mbështesë atë. Një komponent i domosdoshëm i debateve demokratike është që kjo jo gjithmonë funksionon pa pengesa. Megjithatë, një gjë gjithnjë konfirmohet: miku më i mirë i një zhvillimi pozitiv është një dialog kritik dhe konstruktiv midis aktorëve që kanë respekt reciprok për njëri-tjetrin.

Tabela e Përmbajtjes

Përmbledhje ekzekutive	9
1. Hyrje.....	11
2. Administrata publike në vendet post-socialiste dhe në Shqipëri – Një vështrim i përgjithshëm	13
3. Metodologjia	16
Popullata dhe kampioni	16
Instrumenti, mbledhja dhe analizimi i të dhënave.....	19
Konsiderime etike	20
4. Gjetjet.....	21
4.1. Një profil i administratës publike shqiptare	21
Mosha dhe gjinia	21
Përvoja e punës në administratën publike	23
Arsimimi dhe paga	26
Administrata publike dhe anëtarësimi në partitë politike.....	30
4.2. Perceptimet e administratës publike mbi rolin dhe misionin e saj.....	31
Perceptime mbi rolin e administratës publike	31
Perceptime mbi natyrën dhe ngarkesën e punës.....	32
Reformimi i administratës publike: skenarë për zhvillimin e administratës publike.....	36
4.3. Politika dhe ndikimi i saj në administratën publike.....	39
4.4. Si relacionohet administrata publike shqiptare me qytetarët?	41
5. Përfundimet	46

6. Referencat	48
7. Shtojcë.....	50
PYETËSOR	52
Seksioni 1. Demografia	52
Seksioni 2. Roli dhe misioni i administratës publike.....	53
Seksioni 3. Politika dhe ndikimi i saj në administratën publike	58
Seksioni 4. Marrëdhënia/raporti administratë publike - qytetarë	59
Seksioni 5. Qëndrime mbi demokracinë dhe pjesëmarrjen qytetare	56

Përmbledhje ekzekutive

Ky raport studimor ravijëzon profilin e administratës publike në Shqipëri. Ai përshkruan karakteristikat e saj kryesore dhe orvatet të masë dhe analizojë perceptimet, opinionet, qëndrimet dhe vlerat e administratës publike shqiptare, si në nivelin qendror dhe në atë vendor. Roli dhe përgjegjësitë e administratës publike, marrëdhënia e saj me qytetarët dhe aktiviteti e zhvillimet e saj shihen përmes lentave dhe opinionit të atyre që po shërbejnë aktualisht në administratën publike shqiptare. Për të realizuar këtë synim është përdorur një qasje kërkimore sasiore. Gjatë vitit 2014, u hartua një anketë, e cila përfshiu një kampion prej 1352 nëpunësish civilë në nivelet vendore dhe qendrore të agjencive dhe institucioneve në vend. Metodot e analizës së të dhënave përfshijnë statistikat përshkruese dhe relacionale të paraqitura në tabela dhe grafikë. Instrumenti i grumbullimit të dhënave (pyetëtori) i është bashkangjitur këtij raporti si shtojcë.

Rezultatet konfirmojnë se ende ekziston hendeku midis kuadrit ligjor e politik dhe zbatimit të tij në administratën publike në Shqipëri. Administrata publike shqiptare karakterizohen ende nga karriera të paqëndrueshme, shkallë të lartë të ndryshimeve në radhët e saj të pasqyruara në përvojën e pakët të punonjësve civilë, si dhe kohë pas kohe turbullohet nga praktika të këqija, korrupsioni, abuzimi me pushtetin dhe ndikimi i politikës. Ky vështrim i përgjithshëm shoqërohet me një skepticizëm mbi zbatimin e parimeve të demokracisë përfshirëse që duhet të adresohet me kujdes në një kohë ku bashkëpunimi me qytetarët dhe shoqërinë civile po kthehet në një themel për reformat dhe zhvillimet e sektorit publik në përgjithësi.

1. Hyrje

Kërkesa për një qeverisje të mirë dhe të hapur ka ngritur stekën e standardeve që qeveritë dhe administratat publike duhet të përmbushin. Shumë qytetarë të botës demokratike po kërkojnë gjithnjë e më tepër një qeverisje ku parimet e qeverisjes së mirë si “përgjegjshmëria, transparencë, reagimi, barazia, përfshirja, mbrojtja e të drejtave dhe ndjekja e rregullit të drejtësisë” (Brody, 2009) të jenë themelet e shoqërive të tyre. Ky trend është përhapur në shoqëritë post-socialiste gjithashtu. Që prej 2011, Shqipëria është angazhuar zyrtarisht tek Partneriteti për Qeverisje të Hapur, për të promovuar demokracinë e mirë dhe përfshirëse dhe për të mbështetur zhvillimin social dhe ekonomik (Qeveria shqiptare, 2011).

Koncepti ‘i hapur’ përfshin qeveri të hapur, të dhëna të hapura, informacion të hapur dhe inovacion të hapur, ku të gjitha prej të cilave kërkojnë midis të tjerash një marrëdhënie në ndryshim mes qytetarëve dhe autoriteteve (Maier-Rabler dhe Huber, 2011)¹. Siç është thënë prej sekretarit të përgjithshëm të OECD në raportin e 2011 mbi qeverinë e hapur dhe inovative, me zhvillimet aktuale (duke përfshirë krizën e fundit dhe zhvillimet teknologjike), “qytetarët dhe shoqëria civile do të fuqizohen për të marrë përgjegjësi më të mëdha dhe për të nisur partneritete të reja me sektorin publik. Si pasojë, bashkëpunimi me qytetarët dhe shoqërinë civile do të bëhet një gur themeli për reformat e ardhshme në sektorin publik”(OECD, 2011, f. 13). Në këtë kontekst, qeveritë dhe shërbimi civil, si krahu i tyre administrativ, kanë për detyrë ruajtjen dhe kur është e mundur promovimin e parimeve të qeverisjes së mirë dhe të hapur (UNDP, 2013). Ky vizion i ri ka nevojë për qeveritë dhe shërbimin civil nga

1. “I hapur”: marrëdhënia në ndryshim midis qytetarëve, administratës publike, dhe autoritetit politik drejt kërkimit të vlerave publike të qeverisë së hapur

një anë si edhe për qytetarët dhe shoqërinë civile nga ana tjetër për ta rrokur dhe për të përmbushur rolet dhe përgjegjësitë e pritura.

Ndonëse pritisshmëritë e qytetarëve për qeveritë dhe shërbimet civile respektive kanë qenë shpesh tema studimi, shërbimi civil dhe administrata publike në përgjithësi rrallëherë janë targetuar dhe pak është shqyrtuar rreth faktit se si administrata publike i percepton rolet dhe përgjegjësitë e saj, marrëdhënien e saj me qytetarët dhe perspektivën për zhvillime të ardhshme. Kjo mbetet veçanërisht e vërtetë për vendet post-komuniste në përgjithësi dhe Shqipërinë në veçanti. Të ndërgjegjshëm për këtë hendek në kërkim dhe literaturë në këtë fushë (ashtu edhe të kufizimeve në qasjen e punës kërkimore me shkallë të vogël) ky punim përpiqet të zvogëlojë këtë hendek duke paraqitur një studim transversal (*cross-sectional*) që synon të shqyrtojë specifikat e profilit të administratës publike shqiptare dhe perceptimet e saj mbi rolin, përgjegjësitë dhe marrëdhënien me qytetarët.

Kjo hyrje e shkurtër ndiqet nga një vështrim i përgjithshëm mbi zhvillimet e administratës publike në vendet post-socialiste në përgjithësi dhe në Shqipëri në veçanti duke lënë më tepër hapësirë për metodologjinë, gjetjet dhe konkluzionet e anketës në vazhdim.

2. Administrata publike në vendet post-socialiste dhe në Shqipëri – Një vështrim i përgjithshëm

Vendet post-komuniste e nisën tranzicionin e tyre me nevoja dhe prioritete të shumta, midis të cilave reformimi i administratës publike. Megjithatë, një model gjerësisht i pranuar që prioritzon axhendat reformuese të administratës publike ka munguar dhe kjo ka krijuar rreziqe për nisma reformuese inkoherente, aspekt ky i intensifikuar prej faktit që shumica e donatorëve që financonin reformat në këto vende ishin pak të koordinuar (Verheijen, 2002; Jacobs, 2004 f. 330). Në Shqipëri, kjo u shoqërua me një kuadër ligjor mjaft të paqëndrueshëm lidhur me administratën publike në vend, gjë që çoi në një implementim të ngadaltë dhe pak eficient.

Pavarësisht këtyre hijeve, në pjesën më të madhe të vendeve post-socialiste, pakësimi i stafit dhe stabilitetit fiskal kanë qenë në thelb të reformave të administratës publike (Cepiku dhe Mititelu, 2010). Në Shqipëri, punësimi në sektorin publik ka regjistruar një rënie të vazhdueshme që prej vitit 1993. Si në vendet e tjera post-socialiste, transformimi kryesor ishte zhvendosja e burimeve nga shteti tek sektori privat (Banka Botërore, 1996 f. 6). Megjithatë, ato që munguan ishin përpjekjet paralele nga institucionet ndërkombëtare dhe qeveritë për të forcuar administratën publike dhe menaxhimin e saj si dhe mbështetja publike mbeti gjithashtu e dobët (Cepiku dhe Mititelu, 2010).

Që prej 2001, në strategjinë e saj kombëtare për zhvillimi socio-ekonomik, qeveria shqiptare e njohu reformën e administratës publike si thelbësore për arritjen e objektivave afat-mesme për zhvillimin dhe uljen e varfërisë (Republika e Shqipërisë, 2001 f.53). Në vitet e para të tranzicionit, në Shqipëri, fokusi mbeti kryesisht tek reformat në nivelin qendror për të ndërtuar institucionet demokratike kyçe, si

edhe për reformat ekonomike bazë, ndërsa pak vëmendje iu kushtua reformave të qeverisë vendore. Reformat kryesisht u adresuan duke draftuar ligje dhe duke krijuar zyrtarisht agjenci të reja. Analistë të ndryshëm kanë deklaruar se përpjekje të tilla shërbenin kryesisht për të çliruar tryshninë e donatorëve sesa për t'u angazhuar seriozisht tek zbatimi i tyre (shiko pëe shembull Cepiku dhe Mititelu, 2010).

Në përgjithësi, në dekadat e fundit, kapaciteti për të zbatuar reformat ka qenë i dobët dhe interferencat politike kanë mbetur një kërcënim për implementimin e suksesshëm. Një pjesë e madhe e kuadrit ligjor mbetet ende për t'u zbatuar, veçanërisht në nivelin vendor ku autonomia administrative dhe fiskale është akoma e limituar (Cepiku, 2002, f. 301; Banka Botërore, 2004 f. 6). Shumica e dhuruesve kanë negociuar vazhdimisht programet e tyre të asistencës dhe e kanë ruajtur procesin e tyre konsultativ në nivelin e ministrive të linjës dhe nuk kanë zbritur në qeverisjen e nivelit vendor duke çuar në një mangësi të njohurive të mjaftueshme e të kushteve vendore dhe në njëanshëm të administratës lokale, gjë që ka penguar procesin e implementimit të decentralizimit (Banka Botërore, 2004).

Në këtë kontekst, reforma e administratës publike mbetet ende një prioritet kyç. Progres raportet e BE-së për Shqipërinë (2013 dhe 2012), e kanë theksuar vazhdimisht këtë nevojë. Edhe pse adoptimi i Ligjit të Shërbimit Civil, një nga masat e kërkuara për marrjen e statusit kandidat, ishte një hap i rëndësishëm drejt depolitizimit të administratës publike, adoptimi në kohë i legjislacionit sekondar konform me parimet e ligjit dhe implementimi i saktë nuk janë kryer ende.

Reformimi i administratës publike është një nga prioritetet në axhendën e qeverisë së re shqiptare (në zyrë prej 2013). Siç është e prezantuar në faqen zyrtare të Ministrisë së Inovacionit dhe Administratës Publike, reforma e administratës publike do të udhëhiqet nga kërkesat e progres-raportit të BE-së për Shqipërinë,

2013. Prioriteti kryesor do të jetë zbatimi i ligjit të ri nr.152/2013 mbi “nëpunësit civilë” në Republikën e Shqipërisë dhe legjislacionit sekondar respektiv. Procedura të reja të rekrutimit, si edhe një sistem automatik për menaxhimin e burimeve njerëzore në administratën publike janë renditur midis masave për t’u ndërmarrë. Megjithatë, një kuptim më i mirë i administratës publike nëpërmjet punës kërkimore është thelbësor për t’i shndërruar këto ndryshime në një histori suksesi.

3. Metodologjia

Popullata dhe kampioni

Anketa targetoi një kampion prej 1600 punonjësish të administratës publike të nivelit qendror dhe vendor , përzgjedhur nga një popullatë totale prej 40,000 individësh (duke mos përfshirë trupin e punonjësve në sistemin para-universitar, në sistemin shëndetësor, dhe forcave të armatosura). Madhësia e kampionit u llogarit për një nivel besimi 95 % dhe interval besimi 2.4. Për përzgjedhjen e kampionit u përdor një strategji multi-fazëshe e cila ndoqi hapat e mëposhtëm:

1. Një numër i barabartë institucioneve u përzgjedh në mënyrë rastësore nga listat e institucioneve të nivelit qendror dhe vendor të administratës publike.
2. Pas miratimit nga ‘*gatekeepers*’ për t’i administruar pyetësorët me anëtarëve e stafeve të tyre, një numër i barabartë individësh u përzgjedh në mënyrë rastësore nga lista e punonjësve të çdo institucioni të përzgjedhur në hapin e parë.
3. Vetëm ata që pranuan të marrin pjesë në studim pasi u informuan, u bënë pjesë e kampionit përfundimtar të këtij studimi.

Në fund, një total prej 1352 përgjigjedhënësish pranuan dhe u bënë pjesë e kampionit përfundimtar duke gjeneruar një shkallë përgjigjedhënie prej 84%. Grupi kërkimor vendosi mos t’i zëvendësojë ata që refuzuan pasi:

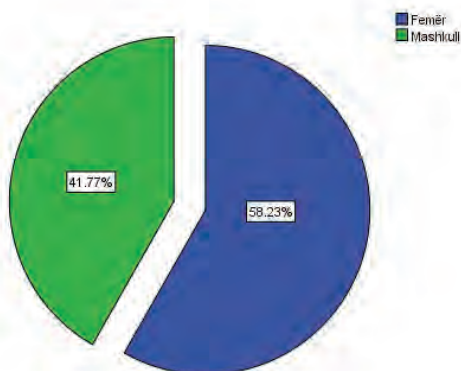
- Së pari, shumë institucione (veçanërisht në nivelin vendor) kishin një numër të vogël punonjësish, gjë që do ta bënte procesin e zëvendësimit jo të rrjedhshëm e ndoshta edhe të pamundur:
- Së dyti, shkalla e refuzimit 16% është kuptimplotë në këtë

kontekst bazuar në arsytet e refuzimit, të cilat kanë rëndësi për t'u raportuar dhe interpretuar. Pjesa dërrmuese e atyre që nuk pranuan. pasi u pyetën. raportuan se ngurrnin se mos identifikoheshin dhe rrezikonin vendin e punës (në varësi se si përgjigjet e tyre mund të interpretoheshin).

- Së treti, popullata finale e kampionimit e siguruar është ende e një madhësie të mjaftueshme për të përfaqësuar administratën publike me një nivel besimi 95% dhe interval besimi 2.6.

Karakteristikat demografike të kampionit përfundimtar prej 1352 përgjigjedhënësish janë paraqitur më poshtë në lidhje me shpërndarjen gjinore dhe nivelin të qeverisjes që u takonin. Në total, popullata e kampionit përfundimtar përfshin 58% gra dhe 42% burra. Nëntë pjesëmarrës preferuan t'i mos përgjigjeshin pyetjes mbi gjininë. Duhet nënvijëzuar se pjesëmarrësve në studim iu dha mundësia t'u përgjigjeshin atë pyetjeve sa dëshironin kushtëzuar prej ngurrimit të tyre për t'u identifikuar nëpërmjet të dhënave demografike që po ndanin. Të dhënat e munguara në karakteristikat e tjera demografike vijnë kryesisht si pasojë e të njëjtës arsye.

Grafiku 1. Përfaqësimi gjinor

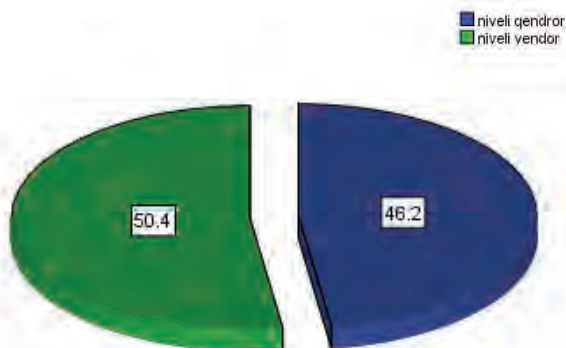


Raporti i barabartë i përfaqësueshmërisë midis nivelin vendor dhe qendror është ruajtur edhe në kampionin përfundimtar. Edhe pas refuzimeve, kampioni manifestoi një raport pothuaj të barabartë përgjatë institucioneve të nivelit qendror dhe vendor në administratën publike në vend. Rreth 3.4% e të anketuarve nuk kanë deklaruar nivelin e institucionit ku punonin. Megjithatë, në mes të atyre që raportuan, 682 punonin në një institucion/agjenci të nivelit vendor dhe 624 në nivel qendror. Tabela 1 dhe Grafiku 2 paraqesin të dhënat respektive.

Tabela 1. Shpërndarja e kampionit sipas nivelit të qeverisjes

		Frekuenca	Përqindje	Përqindje të vlefshme	Përqindje kumulative
Të vlefshme	Mungojnë	46	3.4	3.4	3.4
	Niveli qendror	624	46.2	46.2	49.6
	Niveli vendor	682	50.4	50.4	100.0
	Total	1352	100.0	100.0	

Grafiku 2. Pëfaqësimi i nivelit qendror dhe vendor të administratës publike



Instrumenti, mbledhja dhe analizimi i të dhënave

Një pyetësor u hartua dhe pilotua para se të finalizohet duke u bazuar në literaturë, instrumente të aplikuara më parë në studime të ngjashme, si edhe në veçoritë lokale. Pyetësori u organizua në 5 pjesë.

- Pjesa e parë mblodhi të dhënat demografike të përdorura në ravigjëzimin e profilit të administratës publike shqiptare. Përveç gjinisë, moshës, zonës, arsimit, dhe të ardhurave, kjo pjesë përfshiu pyetjet mbi anëtarësimin në partitë politike si një nga ndjeshmëritë kryesore në këtë fushë kërkimi.
- Pjesa dytë mblodhi të dhëna mbi perceptimet e administratës publike për rolin e saj dhe misionin në shoqëri si dhe opinionet mbi departamentet relevante dhe tendecat reformuese. Një perspektivë krahasuese me sektorët e tjerë të shoqërisë u përdor për të relativizuar opinionet e ndara nga përgjigjedhësit.
- Pjesa e tretë synoi të zbulonte faktorët kryesorë influencues që besohet se luajnë një rol në formësimin e administratës publike në Shqipëri.
- Pjesa e katërt përfshiu informacion mbi perceptimet dhe përvojat lidhur me qytetarët. Nëpërmjet një kombinimi të qasjeve individuale dhe opinionëve mbi perceptimet e përgjithshme të administratës publike, u synua një objektivitet më i madh në matjen e qëndrimeve dhe opinionëve të administratës publike në lidhje me qytetarët.
- Pjesa e pestë mblodhi të dhëna që synonin të thellonin njohjen e qëndrimeve të administratës publike përkundrejt demokracisë përfaqësuese. Ky seksion i fundit në kombinim me pjesën e katërt synojnë të paraqesin një pikturë të plotë të marrëdhënies administratë publike – qytetarë.

Për përpunimin dhe analizën e të dhënave u përdor SPSS 21. Statistikat përshkruese dhe relacionale janë raportuar në kapitullin e gjetjeve në këtë raport.

Konsiderime etike

Procesi i mbledhjes së të dhënave u krye nën marrëveshjen institucionale midis IDM-së dhe institucioneve të përzgjedhura në mënyrë rastësore në nivelin lokal dhe qendror. Pyetësi u vetë-administrua pasi miratimi u dha nga personat e përzgjedhur për t'u bërë pjesë e tij. Vetë-administrimi u zgjodh si qasja më e mirë për të shtuar privatësinë e anketuesve dhe për të minimizuar shkallën e refuzimit. Anonimiteti dhe konfidencialiteti u siguruan dhe gjetjet përfundimtare do të ndahen me të gjithë pjesëmarrësit si një gjest kortezie për kontributin e tyre.

4. Gjetjet

4.1. Një profil i administratës publike shqiptare

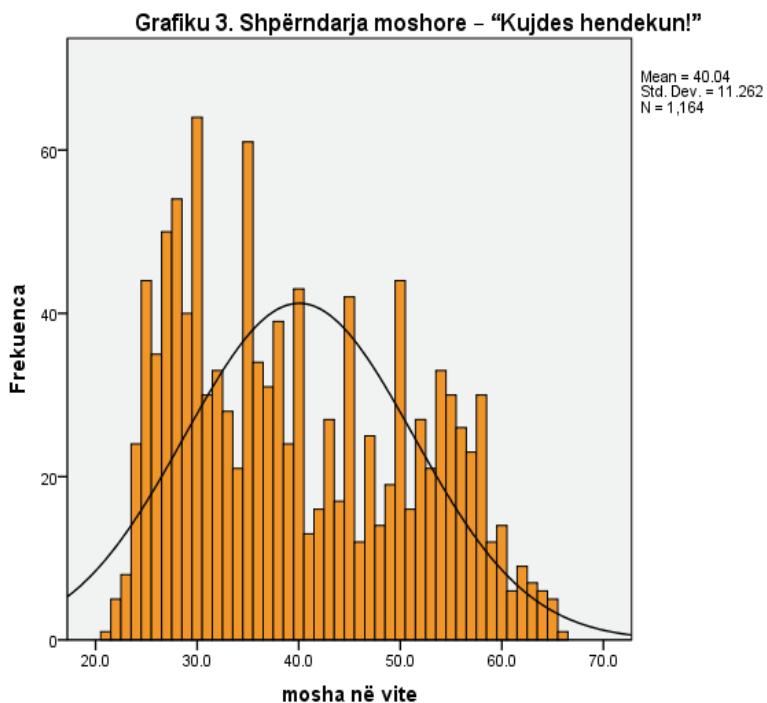
- **Mosha dhe gjinia**

Një total prej 1164 përgjigjedhënësish deklaroi moshën respektive në momentin e mbledhjes së të dhënave. Intervali varionte nga një minimum prej 21 vjeç deri në 66 vjeç (shiko Tabelën 2).

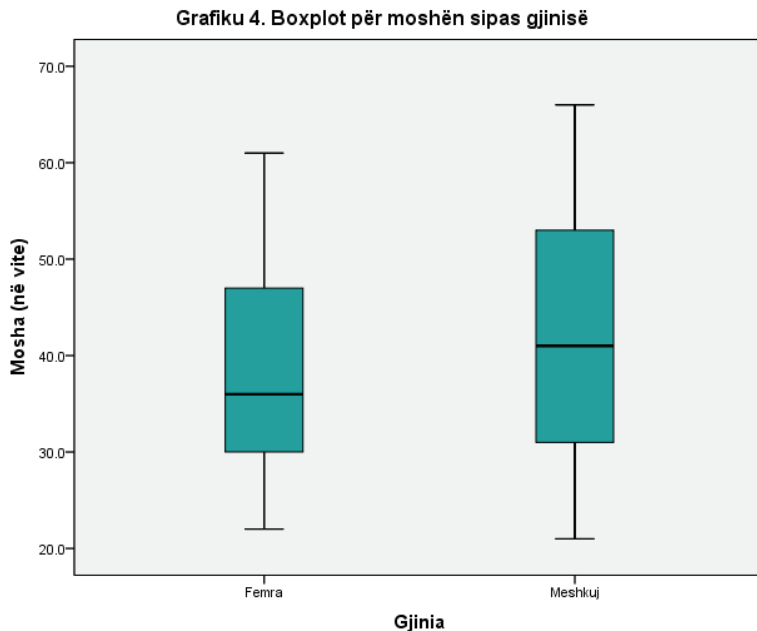
Tabela 2. Mosha e punonjësve të administratës në vite

	N	Minimum	Maksimum	Mesatarja	Dev.Standard
Mosha në vite	1164	21.0	66.0	40.03	11.26
N të vlefshme	1164				

Në përgjithësi, rezultatet tregojnë “një preference” të administratës publike për rininë dhe moshën e madhe. Administrata publike paraqitet më pak miqësore përkundrejt moshave të mesme. Histograma që vijon krahason shpërndarjen aktuale të kampionit sipas moshës me shpërndarjen normale. Duket se, për ata që planifikojnë të hyjnë ose të ndjekin një karrierë në administratën publike shqiptare, grafiku i paralajmëron të kenë parasysh “hendekun moshor”.



Megjithatë, edhe në raport me këto trende vihen re ndryshime gjinore. Intervali i moshës së burrave është më i gjerë se sa ai i grave. Mosha mediane për gratë është më e re sesa për burrat dhe gratë rrallëherë i has të punësuarë në administratën publike shqiptare përtej të dyzetave (shiko boxplot-in në vijim). Do të duhet një punë e mëtejshme hulumtuese për të kuptuar më shumë mbi arsyet e këtyre diferencave në moshë si edhe për të parë ngjashmëritë dhe ndryshimet me sektorët e tjerë të shoqërisë shqiptare.



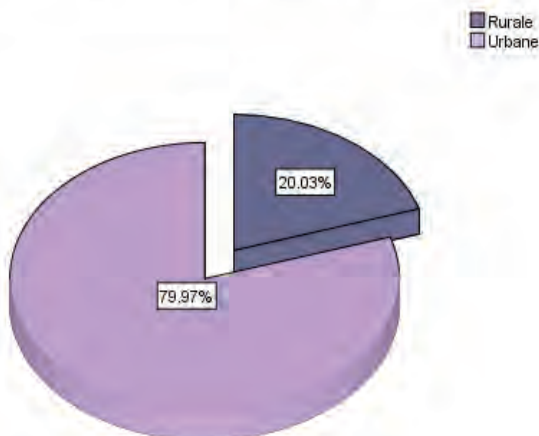
- **Përvoja e punës në administratën publike**

Pavarësisht faktit që kampioni u shpërnda në mënyrë të njëtrajtshme përgjatë institucioneve të nivelit qendror dhe vendor, siç edhe pritej, ato janë kryesisht të lokalizuara në zonat urbane të vendit. Vetëm një në pesë anketues punonte në një zonë rurale, pra rreth 20% e kampionit. Një shpërndarje e tillë mund të ndikojë në aksesin dhe cilësinë e shërbimeve që qytetarët e zonave rurale marrin në krahasim me ato të zonave urbane. Pasoja serioze mund të vijnë në një kontekst ku 50% e popullsisë shqiptare banon ende në zonat rurale. Tabela 3 dhe grafiku 4 ilustrojnë shpërndarjen e pjesëmarrësve në studim sipas zonës së punësimit.

Tabela 3. Shpërndarja e kampionit sipas zonës së punësimit

		Frekuenca	Përqindje	Përqindjet e vlefshme	Përqindjet kumulative
Të vlefshme		19	1.4	1.4	1.4
	Rurale	267	19.7	19.7	21.2
	Urbane	1066	78.8	78.8	100.0
	Total	1352	100.0	100.0	

Grafiku 5. Pjesëmarrësit në studim sipas zonës së vendit të punës



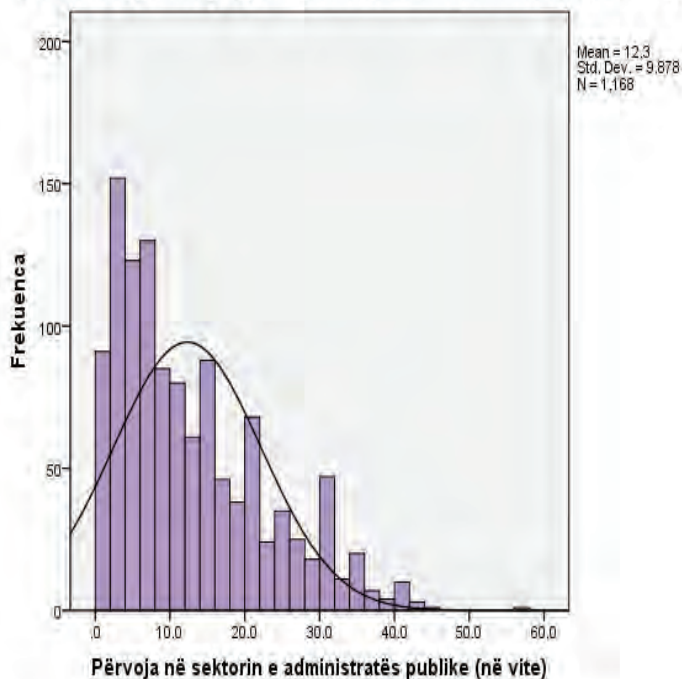
Gjetjet e mëtejshme konfirmojnë se administrata publike shqiptare nuk është kryesisht vetëm ‘urbane’, por edhe e papërvojë në lidhje me sektorin. Në fakt, shpërndarja e përvojës së punës brenda sektorit të administratës publike përkon me trendin e shpërndarjes së moshës. Siç tregohet në Tabelën 4, në administratën publike shqiptare, ka më shumë gjasa të gjesh staf me vetëm 1 vit (ose më pak se kaq) përvojë pune në administratën publike (moda=1). Mesatarisht, anketuesit kanë një përvojë prej 12 vitesh me sektorin e administratës publike. Kjo vlerë mesatare vjen si rezultat i shkallës së lartë të lëvizjeve/zëvendësimeve në administratën publike në Shqipëri, shpesh e dokumentuar

dhe kritikuar lokalisht dhe ndërkombëtarisht (EU,2013), si dhe bërthamës së vogël të punonjësve me përvojë, të cilët shpesh shërbejnë si “kujtesa e institucionit”.

Tabela 4. Statistikat e viteve në administratën publike

N	Të vlefshme	1168
	Mungojnë	184
Mesatarja		12.29
Mediani		10.00
Moda		1.0
Dev.Standard		9.87
Intervali		55.5

Grafiku 6. Shpërndarja e përvojës në sektorin e administratës publike (në vite)



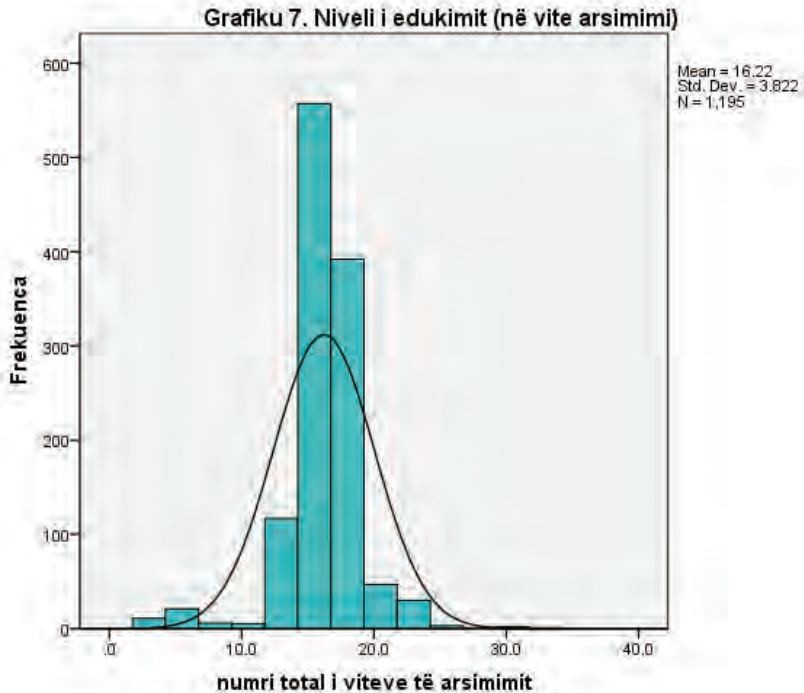
- **Arsimimi dhe paga**

Administrata publike duket e mirë-arsimuar në terma të numrit total të viteve të kryera të shkollimit. Mesatarisht, anketuesit kanë përfunduar 16 të tilla. Për më tepër, afërsisht 10% kanë kryer studime pas-universitare (18 vite arsimim). Ky tregues pozitiv është një gjetje mjaft e parashikueshme duke marrë parasysh tendencën që ka karakterizuar arsimin e lartë në Shqipëri në vitet e fundit – aksesin në rritje të universiteteve publike dhe bërjen e sektorit privat.

Tabela 5. Arsimimi i stafit të administratës publike (në vite)

N	Të vlefshme	1195
	Mungojnë	157
Mesatarja		16.21
Mediani		16.00
Moda		16.0
Dev.Standard		3.82

Pavarësisht nivelit të lartë mesatar të arsimimit të administratës publike, shfaqen edhe disa vlera të largëta. Në fakt, këto vlera të largëta nuk duhen përjashtuar pasi paraqesin një fakt të rëndësishëm – ende në disa sektorë/pozicione të administratës publike mbeten të punësuar personel i pakualifikuar. Midis pjesëmarrësve në studim, 14 prej tyre raportojnë se kanë kryer vetëm pesë vite shkollë dhe 18 të tjerë midis pesë dhe 10 vite (shiko Grafikon 7). Mbetet e paqartë se si kjo është e mundur apo është e justifikuar kur një minimum prej 8 vitesh arsim ka qenë për dekada i detyruar.



Nuk u vunë re ndryshim në terma të përqendrimit të stafit më pak të arsimuar në zonat urbane apo rurale ose në institucionet lokale përkundrejt atyre qendrore. Megjithatë, mesatarisht stafi i administratës publike në zonat urbane raportoi nivele më të larta arsimimi, me një mesatare prej 16.4 vitesh krahasuar me 14.9 vite në zonat rurale. Gjithashtu, institucionet e qeverisjes qendrore mesatarisht raportuan 1 vit arsimimi më shumë në krahasim më nivelin vendor (shiko tabelat 6 dhe 7).

Tabela 6. Vitet e arsimimit dhe zona e punësimit

Zona e punësimit	Mesatarja	N	Dev.Standard
	14.533	15	4.4379
Rurale	14.933	232	2.2983
Urbane	16.438	942	3.0327
Total	16.120	1189	2.9885

Tabela 7. Vitet e punësimit dhe niveli institucional

Niveli i punësimit	Mesatarja	N	Dev.Standard
	15.475	40	3.2264
Nivel Qendror	16.711	524	3.2187
Nivel Vendor	15.666	625	2.6728
Total	16.120	1189	2.9885

Si me punonjësit e administratës publike të nivelit urban dhe qendror, gratë janë mesatarisht më të arsimuara. Ato raportojnë mesatarisht 16.3 vite arsimimi në krahasim me 15.8 vjet për burrat. Pavarësisht kësaj, pozicionet më të larta dhe më tepër të shpërblyera mbahen prej burrave. Brenda kategorisë së vogël të atyre me paga mbi 100.000 ALL (shiko Grafikon 8 për një shpërndarje të përgjithshme të kampionit sipas pagës mujore) 1.6% e anketuesve burra punojnë në këto nivele krahasuar me vetëm 0.9% të anketueseve femra (shiko Tabelën 8).

Grafiku 8. Paga mujore

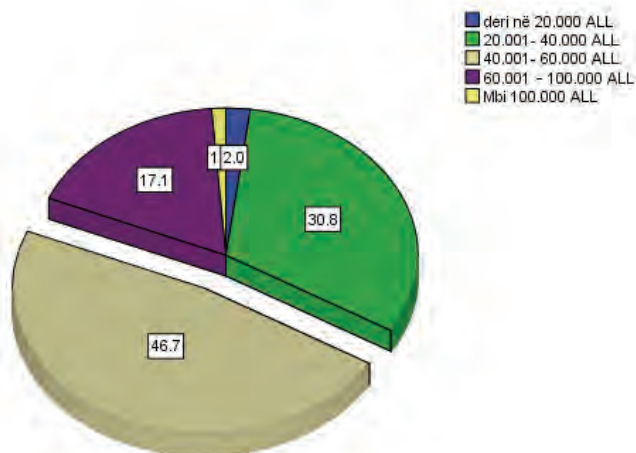


Tabela 8. Kryqëzim i pagës mujore me gjininë

		Gjinia		Total
		Grua	Burrë	
Paga mujore	Deri në 20.000 ALL	11	16	27
		1.4%	2.9%	2.0%
	20.001- 40.000 ALL	212	200	412
		27.1%	35.7%	30.7%
	40.001- 60.000 ALL	401	230	631
		51.3%	41.0%	47.0%
	60.001 – 100.000 ALL	136	95	231
		17.4%	16.9%	17.2%
	Mbi 100.000 ALL	7	9	16
		.9%	1.6%	1.2%
	Mungojnë	15	11	26
		1.9%	2.0%	1.9%
Total		782	561	1343
		100.0%	100.0%	100.0%

Pozicionet në majë janë të zëna nga stafi me më tepër se 16 vite arsimim, domethënë me ndonjë lloj studimi të avancuar/pas-universitar. Stafi më i mirë-arsimuar zë 93% të kategorisë mbi

100.000 ALL dhe 90% të kategorisë pasuese (Tabela 9 tregon numrat për çdo kategori).

Tabela 9. Paga mujore sipas arsimit

		Niveli arsimor		Total
		Deri 16 vite	Më shumë se 16 vite	
Paga mujore	Mungojnë	11	18	29
	Deri në 20.000 ALL	19	8	27
	20.001- 40.000 ALL	137	280	417
	40.001- 60.000 ALL	128	504	632
	60.001 – 100.000 ALL	21	210	231
	Mbi 100.000 ALL	1	15	16
Total		317	1035	1352

- **Administrata publike dhe anëtarësimi në partitë politike**

Pjesa dërrmuese e anketuesve (72%) raporton se nuk aderon në ndonjë parti politike në vend. Janë rreth 22% ata që pranojnë anëtarësimin në një nga partitë politike shqiptare; ndërsa rreth 6% zgjedhin të mos i përgjigjen pyetjes (shiko Grafikon 9)

Grafiku 9. Anëtarësia në parti politike

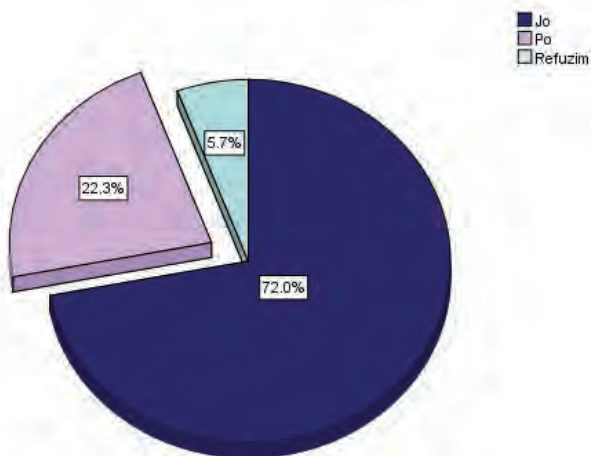


Tabela 10 paraqet informacion mbi lidhjen midis pagave dhe anëtarësimit në partitë politike. Anëtarët e partive politike janë kryesisht të përqendruar në nivelet e mesme të pagave. Mund të spekulohet se këto pozicione janë ideale pasi kombinon një pagë të mirë dhe më pak kualifikime dhe aftësi të detyruara. Megjithatë, hulumtime të mëtejshme mbeten të domosdoshme për një njohje më të thellë të kësaj tendence.

Tabela 10. Paga mujore (pozicioni i punës) sipas anëtarësimit në parti politike

		Jeni anëtar i ndonjë partie politike?				Total
		Mungojnë	Jo	Po	Refuzoj	
Paga mujore	Deri në 20.000 ALL	0 .0%	15 1.6%	11 3.7%	1 1.3%	27 2.0%
	20.001- 40.000 ALL	4 22.2%	255 26.6%	136 45.6%	22 28.9%	417 30.8%
	40.001- 60.000 ALL	7 38.9%	469 48.9%	120 40.3%	36 47.4%	632 46.7%
	60.001 – 100.000 ALL	1 5.6%	190 19.8%	27 9.1%	13 17.1%	231 17.1%
	Mbi 100.000 ALL	1 5.6%	14 1.5%	0 .0%	1 1.3%	16 1.2%
	Mungojnë/pa përgjigje	5 27.8%	17 1.8%	4 1.3%	3 3.9%	29 2.1%
	Total	18 100.0%	960 100.0%	298 100.0%	76 100.0%	1352 100.0%

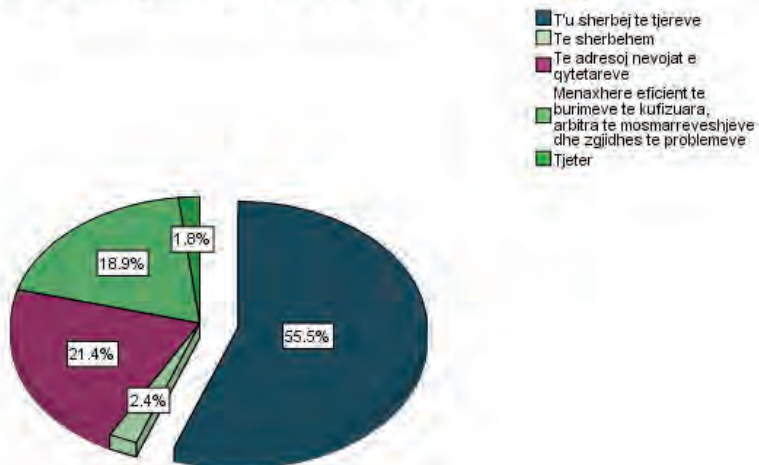
4.2. Perceptimet e administratës publike mbi rolin dhe misionin e saj

• Perceptime mbi rolin e administratës publike

Pjesëmarrësit në anketë u pyetën të ndanin perceptimet e tyre mbi rolin që administrata publike duhet të luajë. Më tepër se gjysma e të pyeturve (afërsisht 56%) besojnë se roli i tyre është “t’u shërbejnë qytetarëve”. Të tjerët ndajnë mendime se gjenden për të “adresuar nevojat e qytetarëve” (21%) ose që janë “menaxherë eficientë të burimeve të limituara, arbitra të mosmarrëveshjeve, dhe zgjidhës problemesh” (19%). Megjithatë, një pjesë e vogël prej 2%, por jo insinjifikante e sheh administratën publike si një mënyrë për

t'u shërbyer interesave vetjake. Kjo është në kontradiktë të plotë me kërkesën ligjore të Ligjit Nr. 9131 datë 8.9.2033 që kërkon në nenin 3 të tij që një pozicion në administratën publike nuk duhet të përdoret kurrë për interesa individuale, private.

Grafiku 10. Perceptime mbi rolin kryesor të administratës publike



Ata që raportojnë se e përdorin pozicionin e tyre në administratën publike për interesat e tyre vetjake zënë dy herë më shumë peshë brenda përfaqësuesve të administratës publike me anëtarësi në parti politike (4%) sesa jo anëtarët (2%). Me sa duket, një marrëdhënie midis anëtarësisë në parti dhe keqpërdorimit të fuqisë dhe pozicionit mund të pretendohet.

• Perceptime mbi natyrën dhe ngarkesën e punës

Rreth 80% e përgjigjedhënësve raportojnë se e konsiderojnë punën e tyre si rreptësisht profesionale. Megjithatë, 10% e tyre raportojnë se ajo është e varur nga qëndrimet e leadershipit. Për më tepër, 9% e anketuesve raportojnë se puna e tyre është një përzierje e balancuar midis profesionalizmit dhe politikës. Kjo evidencë mund të tregojë

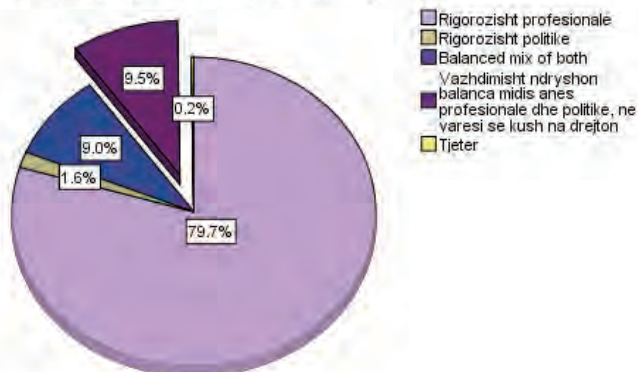
se disa institucione kanë një qasje të dobët sistemike në përcaktimin e kufirit midis politikës dhe profesionalizmit në mjedisin e punës. Sërish, kjo qasje cenon Ligjin Nr. 9131 datë 8.9.2003 i cili konstaton në nenin 3.b se stafi i administratës publike duhet të përmbushi detyrat dhe përgjegjësitë pavarësisht bindjeve të tyre politike.

Tabela 11. Konsiderata individuale për natyrën e punës/pozicionit respektiv

	Frekuenca	Përqindje	Përqindje të vlefshme	Përqindje kumulative
Të Mungojnë	15	1.1	1.1	1.1
vlefshme				
Tjetër/ Thjesht bëj punën time	1	.1	.1	1.2
Tjetër/Mbështetës	1	.1	.1	1.3
Përzjerje e balancuar e të dyjave	120	8.9	8.9	10.1
Rreptësisht institucionale	1	.1	.1	10.2
Rreptësisht profesionale	1065	78.8	78.8	89.0
Rreptësisht politike	22	1.6	1.6	90.6
Raporte vazhdimësisht të ndryshueshme midis profesionalizmit dhe politikës në varësi të kujt drejton	127	9.4	9.4	100.0
Total	1352	100.0	100.0	

Një qasje kualitative do t'i shërbente më mirë synimit për të analizuar dhe kuptuar se si kjo zhvendosje midis profesionalizmit dhe politikës formësohet nga një varietet aktorësh dhe faktorësh dhe se çfarë i bënë punonjësit e administratës publike vulnerabël ose rezistentë ndaj trysnive politike.

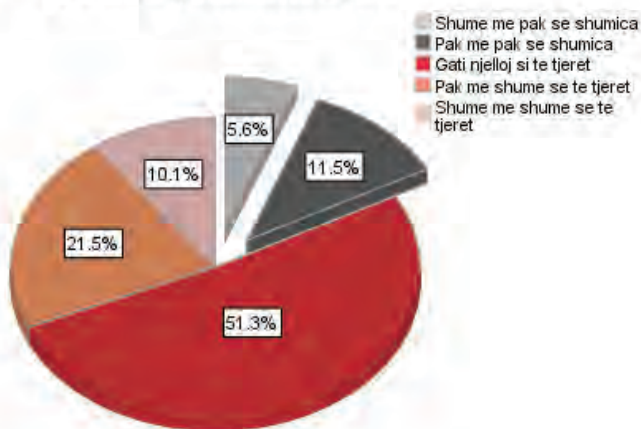
Grafiku 11. "Si e konsideroni punën tuaj?"



Duke analizuar më tepër mbi ndikimin e politikës, një kryqëzim midis anëtarësimit në partitë politike dhe perceptimeve mbi natyrën e punës brenda administratës publike tregon se ata që e shohin punën e tyre si rreptësisht politike janë 1% e jo-anëtarëve krahasuar me 4% të anëtarëve të partive politike. Kjo gjetje konfirmon besnikërinë e anëtarëve politikë ndaj axhendës së partive politike, por na lë me dyshimin nëse ky është një rezultat i përqendrimit të tyre në pozicionet politike të administratës publike apo i gatishmërinë e tyre për të përdorur këto pozicione për të ndjekur interesat e tyre personale politike.

Kur pyeten të krahasojnë administratën publike me sektorë të tjerë të shoqërisë shqiptare, rreth 17% e të gjithë pjesëmarrësve pranojnë se, në përgjithësi, administrata publike punon ‘më pak’ ose ‘shumë më pak’ se të tjerët (shiko Grafikon 12).

Grafiku 12. Perspektive krahasuese mbi ngarkesën e punës në administratën publike kundjet sektorëve të tjerë.

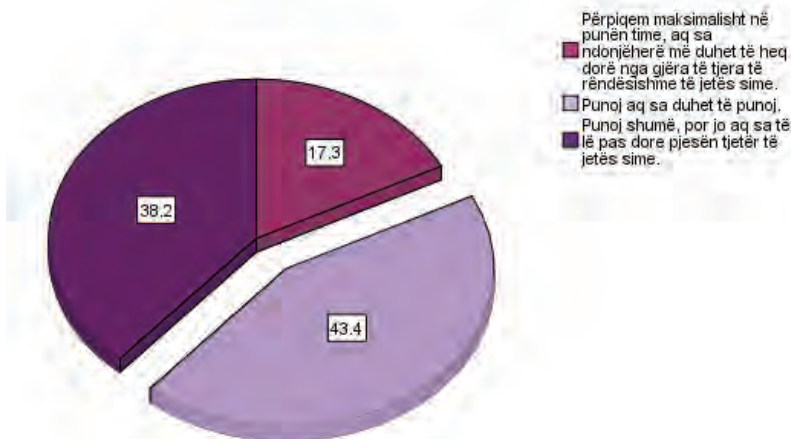


Ata që ndajnë mendimin se administrata publike në Shqipëri punon “shumë më pak” se sektorët e tjerë të shoqërisë shqiptare janë 8% e përgjigjedhënësve nga niveli vendor krahasuar me 3%

të nivelit qendror. Kjo gjetje do të kërkonte kërkim të mëtejshëm për të parë nëse është kryesisht rezultat i një vetëbesimi të ulët midis punonjësve të nivelit vendor apo rezultat i një diference të rëndësishme në ngarkesën e punës midis institucioneve dhe agjencive të administratës publike në nivel vendor dhe qendror.

Në terma individuale, shumica e përgjigjedhënësve tanë perceptojnë se personalisht punojnë “aq shumë sa duhet” (43%) ose “shumë, por jo aq sa të interferojë më pjesën tjetër të jetës së tyre” (38%). Rreth 7% ndjejnë se ngarkesa e tyre e punës shkon më tej këtyre kufijve dhe ndonjëherë ajo interferon me pjesën tjetër të jetës së tyre (shiko Grafikon 13)

Grafiku 13. Ndjesitë individuale mbi nivelin e ngarkesës në punë



- **Reformimi i administratës publike: skenarë për zhvillimin e administratës**

Pjesëmarrësve në studim iu paraqitën 4 skenarë të ndryshëm (shiko kutinë më poshtë) me synimin për të matur opinionin e tyre mbi çfarë besonin se do të ishin masa më të përshtatshme për të ndihmuar përmirësimin e performancës së administratës publike në Shqipëri.

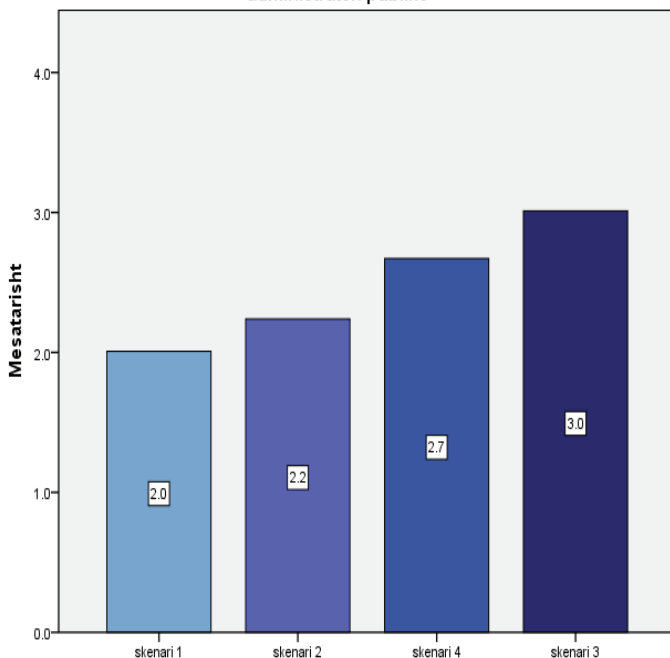
Skenarë potenciale:

1. *Argumenti kryesor për kontrata të përhershme pune (statusin e punonjësit të administratës) është se ai kompenson për diferencat në paga me ato të sektorit privat dhe mbron vendin e punës nga presionet individuale dhe politike.*
2. *Mundësia për të pushuar stafin për shkak të performancës së dobët mund të çojë në nivele më të larta performance pasi stafi do besonte se është pjesë e një vendi pune me disiplinë të lartë.*
3. *Individualizimi i pagesave dhe shpërblimet individuale bazuar në vlerësimin e performancës kanë kryesisht efekte negative nga ndjesia e një trajtimi të pabarabartë dhe të padrejtë në matjen, vlerësimin dhe përcaktimin e shpërblimit për performancën.*
4. *Privatizimi total i shërbimeve të administratës publike do të çonte në më shumë problematika etike dhe në politizim më të madh. Ai do rriste shkëmbimet/lëvizjet nga sektori publik në atë privat dhe do dëmtonte vazhdimësinë dhe qëndrueshmërinë e administratës publike.*

Grafiku i mëposhtëm paraqet nivelin e pajtimit (si vlerë mesatare) me secilin prej skenarëve, në një shkallë prej 1 në 5, ku 1 përfaqëson pajtim të plotë dhe 5 refuzim total. Rezulton që anketuesit mbështeten tek mbrojtja e punës brenda administratës publike dhe kjo është arsyeja pse skenari 1 ka një mesatare prej 2 pikësh ose “pajohem”. Skenari 3 ka marrë më pak mbështetje duke shpënë në nevojën për

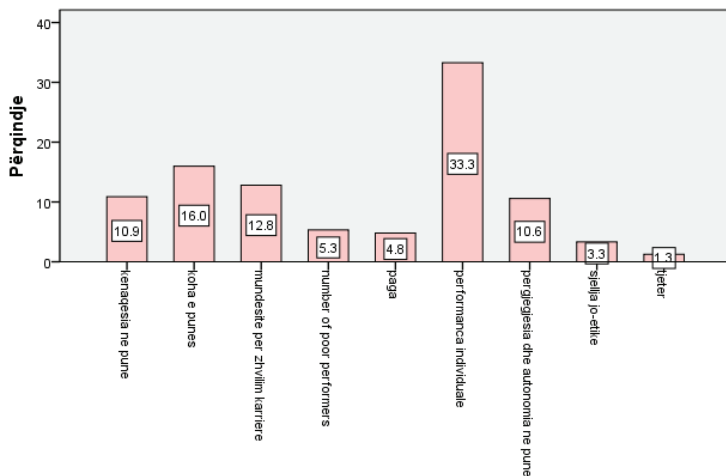
analizë të mëtejshme përse shpërblimi individual i performancës së stafit nuk ka gjetur shumë mbështetje në një kontekst ku shumica e përgjigjedhënësve e konsiderojnë administratën publike se punon më tepër se të tjerët ose që e lënë madje punën të interferojë me pjesët e tjera të jetës së tyre. (Shiko grafikun 12 dhe 13 më lart).

Grafiku 14. Niveli i pajtueshmërisë me skenaret potenciale për zhvillimet në administratën publike



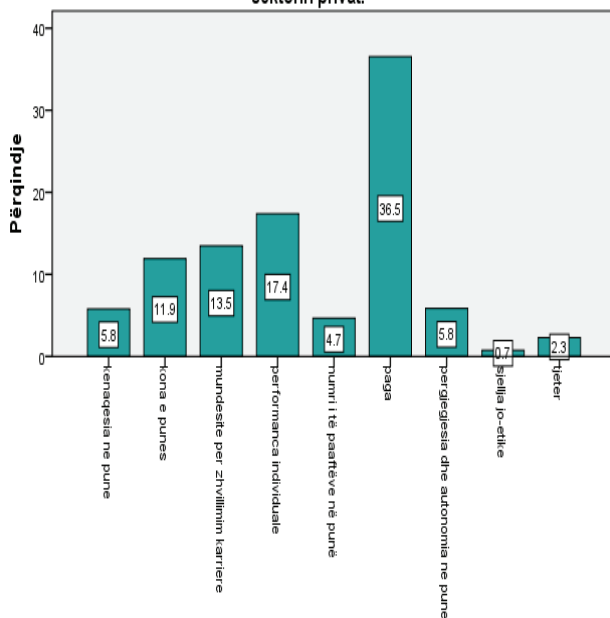
Më tej, në terma krahasues, përgjigjedhësit tanë mendojnë se janë të ngjashëm me punonjësit e sektorit privat kur bëhet fjalë për performancën individuale dhe oraret e punës, por ndryshojnë kur bëhet fjalë për shpërblimin (shumica 37% beson se ndryshimi kryesor midis sektorëve publikë dhe privatë janë pagat).

Grafiku 15. Cila është e përbashkëta kryesor midis nëpunësve civilë dhe të punësuarve në sektorin privat?



të ngjashëm në...

Grafiku 16. Ndryshimi kryesor midis nëpunësve civilë dhe të punësuarve në sektorin privat.



diferencat

Në fakt, pagat e ulëta kanë qenë një sfidë e përhershme për sa i takon tërheqjes së profesionistëve më të kualifikuar dhe mbajtjes së tyre larg ryshfetit dhe korrupsionit në sektorin e administratës publike dhe sektorëve të tjerë jo-privatë në vend.

4.3. Politika dhe ndikimi i saj në administratën publike

Edhe pse vetëm 22% e anketuesve raportojnë anëtarësi në parti politike, gjetjet tona tregojnë se anëtarë ose jo-anëtarë, punonjësit e administratës publike besojnë se politika është faktori më ndikues në punën e tyre brenda administratës publike. Në një shkallë nga 1 në 5, ku 5 përfaqëson më shumë ndikim, përfaqësuesit e administratës publike e vlerësuan paqëndrueshmërinë politike si më të rëndësishmen me një mesatare 3.7 nga 5.

Grafiku 17. Kush e ndikon punën e administratës publike?

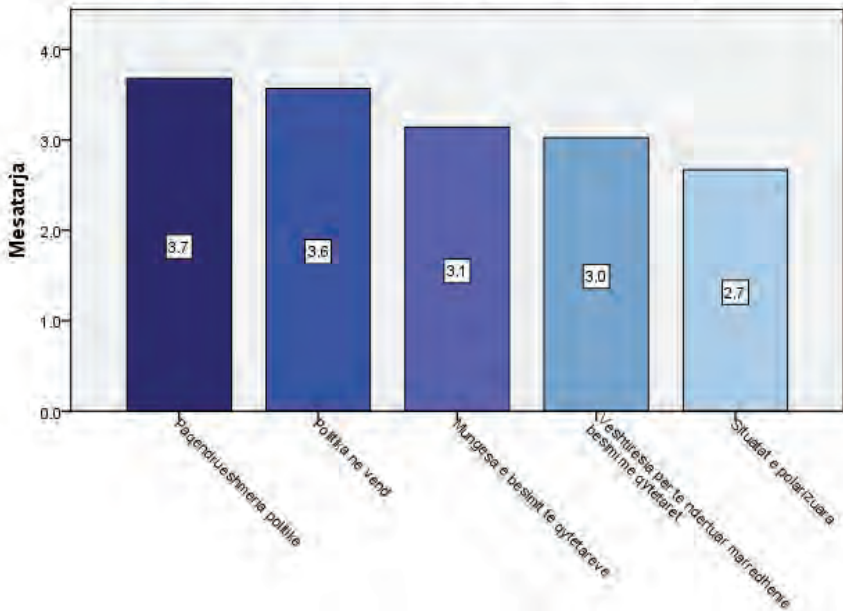


Tabela 12 paraqet rezultatet e kryqëzimit të ndikimit të perceptuar të politikës në punët e administratës publike me konsideratat nëpunësve për natyrën e punës së tyre. Ata që kanë raportuar se e konsiderojnë punën që bëjnë “rreptësisht politike” dhe “në raport ndryshimi të vazhdueshëm midis profesionalizmit dhe politikës në varësi se kush drejton” në një pjesë dërrmuese i dhanë 4 ose 5 pikë (maksimale) politikës si një faktor ndikues kryesor. Megjithatë, pikët nuk ndryshojnë shumë gjithashtu midis atyre që raportojnë se puna e tyre është “rreptësisht profesionale”. Rreth 42% e tyre i dhanë politikës 4 pikë dhe rreth 16% e tyre 5 pikë duke shpënë në konkluzionin se politika po e ndikon punën e administratës publike (ndonjëherë) pavarësisht vullnetit individual dhe integritetit të punonjësit.

Tabela 12. Qëndrimeve përkundrejt punës dhe ndikimit të politikës

		Ndikimi i politikës					Total
		1.0 Aspak	2.0	3.0	4.0	5.0 Më tepër ndikues	
Si e konsideroni punën tuaj?	Raporte vazhdimisht të ndryshueshme midis profesionalizmit dhe politikës në varësi të kujt drejton	4 3.2%	6 4.8%	18 14.3%	56 44.4%	42 33.3%	126 100.0%
	Rreptësisht politike	1 4.5%	1 4.5%	7 31.8%	9 40.9%	4 18.2%	22 100.0%
	Rreptësisht profesionale	75 7.3%	104 10.1%	250 24.2%	436 42.2%	167 16.2%	1032 100.0%
	Përzjerje e balancuar e të dyjave	2 1.7%	14 12.1%	31 26.7%	42 36.2%	27 23.3%	116 100.0%
	Tjetër/rreptësisht institucionale	0 .0%	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	0 .0%	1 100.0%
	Tjetër/Mbështetës	0 .0%	0 .0%	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	1 100.0%
	Tjetër/ Thjesht bëj punën time	0 .0%	0 .0%	0 .0%	1 100.0%	0 .0%	1 100.0%
	Mungojnë	0 .0%	1 6.7%	7 46.7%	5 33.3%	2 13.3%	15 100.0%
Total	82 6.2%	126 9.6%	314 23.9%	550 41.9%	242 18.4%	1314 100.0%	

4.4. Si relacionohet administrata publike shqiptare me qytetarët?

Tranzicioni dhe reformimi prej realitetit ish-socialist ka qene një proces i stërzgatur në shumë fusha. Në këtë seksion ne përpiqemi të shqyrtojmë opinionet, qëndrimet dhe përvojat aktuale të administratës publike në lidhje me qytetarët më të cilët pritet të ndërtojnë raporte, t'u shërbejnë dhe përfshijnë aktivisht në punën e tyre të përditshme. Për këtë , pjesëmarrësit në studim u pyetën të ndajnë mendimet e tyre për perceptimet që kishin mbi qëndrimet e përgjithshme të administratës publike si edhe qëndrimet e tyre personale për të siguruar një përmasë krahasuese dhe më objektive të këtyre opinionëve.

Në përgjithësi, anketuesit besojnë se qytetarët që shërbehen nga administrata publike në ditët e sotme perceptohen ose si “klientë që u duhet ofruar një shërbim miqësor dhe eficient” (57%) ose si “njerëz vulnerabël që u duhet shërbyer në mënyrë empatike” (24.2%).

Trajtimi i qytetarëve si klientë është një besim më tepër i përhapur në nivelin individual (71%). Fatkeqësisht, 15 % e të pyeturve besojnë se në përgjithësi qytetarët që shërbehen nga administrata publike janë “njerëz grindavecë”me një qëndrim “e dua tani e sipas mënyrës time shërbimin” ose si njerëz që përpiqen të “anashkalojnë sistemin”. Rreth 6% ndajnë këto dy të fundit edhe si qëndrimin e tyre personal përkundrejt qytetarëve. Tabela 13 dhe grafiku 18 paraqesin më shumë detaje në lidhje me këto qëndrime.

Tabela 13. Si perceptohen qytetarët nga administrate publike?

	Të tjerët	Vetja
Klientë që u duhet dhënë një shërbim miqësor dhe eficient.	57.1	71.4
Njerëz grindavecë me një qëndrim “e dua tani e sipas mënyrës time shërbimin”	6.7	3.1
Njerëz që kërkojnë gjithmonë të gjejnë hapësira për të shfrytëzuar sistemin.	7.9	3.3
Njerëz vulnerabël të cilëve u duhet shërbyer me empati (duke ia kuptuar hallin!).	24.2	17.6
Tjetër/Pa përgjigje	4.1	4.6
Total	100.0	100.0

Grafiku 18. Perceptimet mbi opinionin e përgjithshëm kundrejt atij individual mbi qytetarët që u shërbehet.



Më tej, pjesëmarrësit në këtë studim u pyetën të raportonin mbi përvojat e tyre në shërbimin e qytetarëve, mbi feedback-un e marrë në kthim, si edhe mbi pritshmëritë e tyre. Tabela 14 paraqet rezultatet e gjeneruara nga përgjigjet e tyre. Në përgjithësi, më tepër se gjysma e përgjigjedhënësve kanë marrë dhe presin kryesisht vlerësim dhe mirënjohje (52% dhe 55% respektivisht).

Tabela 14. Çfarë merret dhe pritet në shkëmbim të shërbimit?

	Realiteti	Pritshmëria
Vlerësim dhe mirënjohje	52.3	55.4
Reciprocitet	39.1	34.1
Arrogancë	2.9	.6
Tjetër	5.7	9.9
Total	100.0	100.0

Megjithatë, një gjetje më interesante zbulohet kur të dhënat e tabelës 14 disagregohen më tej. Duke shqyrtuar mbi atë që përgjigjedhënesit kishin specifikuar nën kategorinë “tjetër”, gjejmë se 2% specifikojnë qartazi se kanë marrë një shpërblim/pagesë ndërsa 5.3% kishin pritshmëri të tilla por mesa duket kanë qenë zhgënjyer.

Nga ana tjetër, kur bëhet fjalë për rolin aktiv të qytetarëve dhe përfshirjen në proceset demokratike të vendim-marrjes ata që janë mbështetës të këtij parimi nuk shkojnë më shumë se 36%, as kur bëhet fjalë për qëndrimet individuale. Rezulton se midis administratës publike mbizotëron një mendësi se parimi i pjesëmarrjes së qytetarëve mund të zbatohet më mirë në praktikë vetëm me njerëzit “e duhur” (shiko Tabelën 15). Për më tepër, 15% e pjesëmarrësve, në nivelin individual, besojnë se pjesëmarrja e qytetarëve është thjesht një humbje kohe (2.5%) ose thjesht jo relevante në kontekstin e tyre (12.1%).

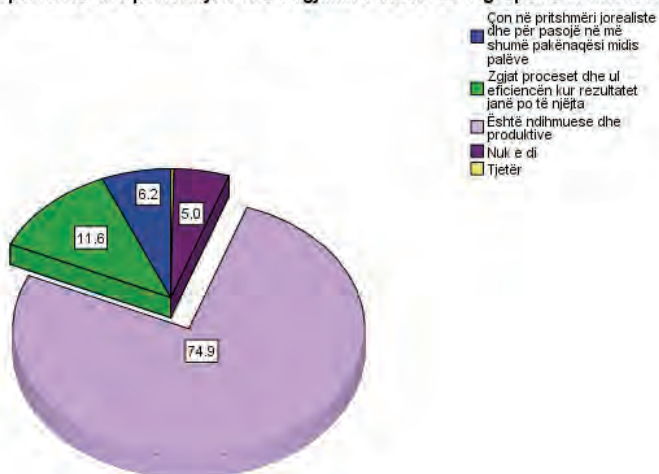
Tabela 15. Qëndrime rreth përfshirjes së qytetarëve

A beson administrata publike ne parimin e përfshirjes së qytetarëve?	Perceptimi i përgjithshëm	Perceptimi individual
Jo, humbje kohe dhe rrit pritshmëritë e tyre	1.6	2.5
Po, por jo në kontekstin tonë, në një botë ideale	15.8	12.1
Po, por me pjesëmarrjen e njerëzve “të duhur”	51.6	46.7
Po, plotësisht	29.1	36.5
Mungojnë	1.9	2.1
Total	100.0	100.0

Përfshirja dhe pjesëmarrja e grupeve të interesit është vlerësuar si ndihmuese dhe produktive për 75% të anketuesve. Me sa duket, këto përvoja pozitive nuk kanë qenë asnjëherë të mjaftueshme

për të shkaktuar një zhvendosje të të pyeturve drejt qëndrimeve të mbështetjes së plotë të pjesëmarrjes së qytetarëve, siç tregohet edhe në të dhënat e tabelës së mëparshme.

Grafiku 19. Eksperiencat me përfshirjen dhe dëgjimin e aktorëve e grupeve të interesit



Pavarësisht variacionit në opinione dhe qëndrime bazuar në përvojat individuale ose perceptimeve lidhur me përfshirjen e qytetarëve, në parim, pjesa më e madhe e përgjigjedhënësve e vlerësojnë agjencinë e qytetarëve në demokraci. Rreth 38% e tyre besojnë se agjencia e qytetarëve në shoqëritë demokratike është thelbësore dhe për një 49% tjetër e një rëndësie të madhe (shiko Tabelën 16).

Tabela 16. Vlerësimi i agjencisë së qytetarëve në demokraci

	Frekuenca	Përqindje	Përqindje e vlefshme	Përqindje kumulative
Mungojnë	23	1.7	1.7	1.7
E rëndësishme, por jo gjithmonë e nevojshme	127	9.4	9.4	11.1
Mjaft e rëndësishme	662	49.0	49.0	60.1
Jo e rëndësishme	18	1.3	1.3	61.4
Shumë, është thelbësore	522	38.6	38.6	100.0
Total	1352	100.0	100.0	

Gjetja e fundit, përveçse mbyll pjesën e rezultateve me një shënim pozitiv, shfaq nevojën për kërkim të mëtejshëm mbi mënyrat që mund të përmirësojnë këto procese duke i bërë më efektive dhe të vlefshme për administratën publike dhe qytetarët.

5. Përfundimet

Ky raport kërkimor paraqiti gjetje që ndihmojnë në përshkrimin e profilit aktual të administratës publike shqiptare si edhe opinionet dhe qëndrimet në lidhje me rolin dhe përgjegjësitë e saj, marrëdhënien me qytetarët dhe faktorëve të tjerë ndikues në aktivitetin, reformimin dhe zhvillimet e administratës publike. Mungesa e studimeve të mëparshme kombëtare me një objektiv të ngjashëm mund të ketë kontribuar (midis të tjerave) në një proces jo lehtësisht të rrjedhshëm të mbledhjes së të dhënave për sa i takon kalimit të *gatekeepers*-ave për të aksesuar institucionet e agjencitë dhe arritjen e një shkalle të lartë përgjigjedhënie duke anashkuar ndjenjat e frikës dhe frustracionit midis nëpunësve civilë.

Në përgjithësi, gjetjet e prezantuara në këtë raport çojnë në përfundimin se profili i administratës publike shqiptare është në ndryshim të vazhdueshëm dhe ende manifeston karakteristika të karrierave të paqëndrueshme, me shumë hyrje të reja (që shoqërojnë ndryshimet qeveritare), dhe me punonjës me karrierë mesatarisht të shkurtër. Administrata publike në Shqipëri rezulton të jetë veçanërisht e njëanshme kundrejt të rinjve dhe burrave. Kultura e punës dhe politikat dhe procedurat relevante duhet të shqyrtohen më tej për të qenë në gjendje për të rekomanduar ndryshime më specifike për të përmirësuar mundësi të barabarta brenda administratës publike si edhe procedura dhe praktika rekrutimi dhe promovimi më të qarta, transparente dhe të qëndrueshme.

Më tej, duke qenë gjeografikisht më afër zonave urbane, shërbimet e administratës publike shqiptare mund të ndryshojnë në lidhje me dhënien e shërbimeve në zonat urbane dhe rurale. Këto ndryshime potenciale duhet të studiohen dhe adresohen më tej, veçanërisht në një kohë kur reformimi i ndarjes administrative të vendit (aktualisht

në proces) mund të thellojë ose të prodhojë mospërputhje të reja.

Megjithatë, ekziston një tendencë e përgjithshme, në rritje e administratës publike për të përmirësuar raportet dhe shërbyer qytetarëve si klientë, duke pritur në kthim vlerësim dhe mirënjohje; edhe pse perceptimet dhe opinionet e lidhura me praktikën e kësaj, korrupsion dhe përdorimin e pushtetit për përfitime personale nuk janë thjesht sporadike. Parimet e proceseve demokratike përfshirëse rroken gjerësisht. Megjithatë, skepticizmi për zbatimin dhe relevancën me kontekstin lokal vazhdon të ekzistojë. Ndikimi i madh i politikës, gjerësisht i pranuar në administratën publike shqiptare duket se ka pasur kontribut mbizotërues në formësimin dhe ruajtjen e shumicës së problematikave të administratës publike në Shqipëri.

Pavarësisht se çfarë ka karakterizuar zhvillimet e administratës publike në Shqipëri në dekadat e fundit, reforma e administratës publike në Shqipëri duket e afërt. Në gjendjen e saj aktuale, administrata publike shqiptare është (formalisht) e mirë-arsimuar dhe e kualifikuar, me vetë-besim të lartë në raport edhe me sektorët e tjerë të shoqërisë shqiptare. Angazhimi i saj mund të stimulohet më tej me politika që forcojnë karakteristikat më të vlerësuara të administratës publike si sigurimi i vendit të punës dhe duke adresuar në mënyrë më eficiente dobësitë, si incentivat financiare të dobëta, të cilat nëpunësit civilë deklarojnë se përbëjnë pjesën më të madhe të diferencës së tyre me sektorët e tjerë (sektori privat në veçanti), duke i bërë më vulnerabël ndaj problemeve ngulmuese të korrupsionit dhe ndikimit politik në axhendën e administratës publike.

6. Referencat

Brody, A., (2009) Bridge Cutting Edge Pack: Gender and Governance.

Cepiku, D., (2002), 'La riforma della pubblica amministrazione in Albania' Azienda Pubblica, 1, pp155-178.

Cepiku D. and Mititelu C., (2011) Public Administration reforms in Albania and Romania: between the Weberian model and the New Public Management, Jean Monnet project South Eastern European developments on the administrative convergence and enlargement of the European Administrative Space in Balkan states 5-6 February, Athens, Greece. Workshop on "Public Administration in the Balkans – from WWeberian bureaucracy to New Public Management"

EuropeanCommission(2013)ALBANIA2013PROGRESSREPORT
http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2013/package/al_rapport_2013.pdf

European Commission (2012) ALBANIA 2012 PROGRESS REPORT
http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2012/package/al_rapport_2012_en.pdf

Jacobs, C., (2004), 'The challenge of public sector reform in EC accession countries: reflections from the Baltics, especially Latvia' Public Administration and Development, 24, pp321-331. JeDEM 3(2): 182-191, 2011 ISSN 2075-9517 <http://www.jedem.org> CC: Creative Commons License, 2011.

Maier-Rabler U. and Huver S., "Open": the changing relation between citizens, public administration, and political authority Towards researching the Public Value of Open Government, ICT&S

Center for Advanced Studies and Research in Information and Communication Technologies & Society, University of Salzburg

OECD (2011) The call for innovative and open government: an overview of country initiatives, retrieved August 25 from <http://dx.doi.org/10.1787/9789264107052-en>

Republika e Shqipërisë, (2011), Letter of commitment to Open Government Partnership.

Republika e Shqipërisë, (2001), Strategjia për rritjen ekonomike dhe reduktimin e varfërisë, Tirana: Keshilli i Ministrave.

Verheijen, A.-J.-G., (2002), 'Public administration in post-communist states' in B.-G. Peters, J. Pierre (eds.) Handbook of public administration. UK: Sage.

UNDP (2013) Survey methodology: addressing gender equality related corruption risks and vulnerabilities in civil service; UNDP Regional Center for Europe and the CSI.

World Bank, (2004), Albania: Decentralization in transition, Volume II: Analytical Report, Poverty Reduction and Economic Management Unit. Washington D.C.

World Bank, (1996), World Development Report 1996: From Plan to Market, Washington D.C.

7. Shtojcë



Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim

Pyetësor

mbi

Perceptimet e Administratës Publike Lidhur me Raportet e Administratës Publike/Shtetërore me Qytetarët.

Informacion për pjesëmarrje të informuar

Ju jeni ftuar të bëheni pjesë e një studimi mbi “Perceptimet e Administratës Publike Lidhur me Raportet Shtet/Administratë Shtetërore – Qytetarë” i cili po realizohet nga IDM (Instituti për Demokraci dhe Ndërmjetësim) Tiranë me mbështetjen e FES Shqipëri. Ne jemi të interesuar të mësojmë mbi opinionet dhe perceptimet tuaja mbi rolin e administratës publike si dhe marrëdhënien/raportin e saj me qytetarët.

Gjatë plotësimit të këtij pyetësori:

1. Mbani parasysh se nuk ka përgjigje të sakta apo të gabuara. Ne jemi të interesuar vetëm në opinionin tuaj.

2. Të gjitha përgjigjet dhe të dhënat tuaja do të trajtohen me kofidencialitet.
3. Përdorni një shenjë (për shembull X) për të shënuar përgjigjen/ alternativën që përfaqëson më mirë opinionin tuaj.
4. Ju lutemi të evitoni sa më shumë të jetë mundur përgjigjet “pa koment/refuzoj”.

Nëse vendosni të merrni pjesë në këtë studim, pyetëtori nuk do t'ju marrë më shumë se 10-15 minuta. Përfitimet që parashikohen nga ky studim lidhen me një kuptueshmëri më të mirë të qëndrimeve, besimeve, vlerave dhe opinioneve të administratës publike në Shqipëri.

Pjesëmarrja juaj në këtë studim është vullnetare dhe vendimi për të marrë ose jo pjesë në të nuk do të ndikojë në marrëdhëniet tuaja të ardhshme me FES, IDM apo partnerë të tjerë të kësaj iniciative.

Nëse keni pyetje të tjera apo nevojë për tepër informacion, ju lutemi kontaktoni me Institutin për Demokraci dhe Ndërmjetësim (IDM) ne: info@idmalbania.org

Ju faleminderit!

PYETËSOR

Seksioni 1. Demografia

1. Gjinia

Mashkull	<input type="checkbox"/> 1
Femër	<input type="checkbox"/> 2

2. Mosha _____ (në vite)

3. Zona e vendit tuaj të punës është:

Urbane	<input type="checkbox"/> 1
Rurale	<input type="checkbox"/> 2

4. Institucioni ku punoni është pjesë e:

Administratës publike të pushtetit qendror	<input type="checkbox"/> 1
Administratës publike të pushtetit vendor	<input type="checkbox"/> 2

5. Vite pune (eksperience) me administratën publike _____ (vjet)

6. Vite të plota arsimimi(total) _____ (vjet)

7. Paga juaj mujore:

Deri në 20.000 ALL	<input type="checkbox"/> 1
20.001- 40.000 ALL	<input type="checkbox"/> 2
40.001- 60.000 ALL	<input type="checkbox"/> 3
60.001 – 100.000 ALL	<input type="checkbox"/> 4
Mbi 100.000 ALL	<input type="checkbox"/> 5

8. A jeni ju anëtar/e e ndonjë prej partive politike aktive në vend?

Po	<input type="checkbox"/> 1
Jo	<input type="checkbox"/> 2
Refuzoj	<input type="checkbox"/> 3

Seksioni 2. Roli dhe misioni i administratës publike

9. Roli kryesor i administratës publike (stafit të saj) është:

T'u shërbejë të tjerëve	<input type="checkbox"/> 1
T'i shërbejnë të tjerët	<input type="checkbox"/> 2
Të adresojë nevojat e qytetarëve	<input type="checkbox"/> 3
Të jetë menaxhere efektive e burimeve të kufizuara, të zgjidhë mosmarrëveshje mes palëve dhe të zgjidhë problematika	<input type="checkbox"/> 4
Tjetër (specifiko) _____	<input type="checkbox"/> 5

10. Si e konsideroni punën që ju takon të bëni:

Rigorozisht profesionale	<input type="checkbox"/> 1
Totalisht politike	<input type="checkbox"/> 2
Një kombinim i balancuar i të dyjave	<input type="checkbox"/> 3
Vazhdimisht ndryshon balanca midis anës profesionale dhe politike, në varësi se kush na drejton.	<input type="checkbox"/> 4
Tjetër (specifiko) _____	<input type="checkbox"/> 5

11. Krahasuar me të tjerë sektorë punësimi në Shqipëri, mendoni se administrata publike punon:

Shumë më pak se shumica e sektorëve të tjerë	<input type="checkbox"/> 1
Pak më pak se të tjerët	<input type="checkbox"/> 2
Njëlloj me të tjerët	<input type="checkbox"/> 3
Pak më shumë se të tjerët	<input type="checkbox"/> 4
Shumë më shumë se të tjerët	<input type="checkbox"/> 5

12. Cila nga deklaratat e mëposhtmet përshkruan më mirë ndjesitë që keni për punën tuaj:

Punoj aq sa duhet të punoj.	<input type="checkbox"/> 1
Punoj shumë, por jo aq sa të lë pas dore pjesën tjetër të jetës sime.	<input type="checkbox"/> 2
Përpiqem maksimalisht në punën time, aq sa ndonjëherë më duhet të heq dorë nga gjëra të tjera të rëndësishme të jetës sime.	<input type="checkbox"/> 3

13. Sa dakord jeni me skenarët e mëposhtëm:

Skenari	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Argumenti kryesor për kontrata të përhershme pune (statusin e punonjësit të administratës) është se ai kompenson për diferencat në paga me ato të sektorit privat dhe mbron vendin e punës nga presionet individuale dhe politike.	Jam shumë dakord				Nuk jam aspak dakord

<p>Mundësia për të pushuar stafin për shkak të performancës së dobët mund të çojë në nivele më të larta performance pasi stafi do besonte se është pjesë e një vendi pune me disiplinë të lartë.</p>	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<p>Individualizimi i pagesave dhe shpërblimet individuale bazuar në vlerësimin e performancës kanë kryesisht efekte negative nga ndjesia e një trajtimi të pabarabartë dhe të padrejtë në matjen, vlerësimin dhe përcaktimin e shpërblimit për performancën.</p>	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
<p>Privatizimi total i shërbimeve të administratës publike do të çonte në më shumë problematika etike dhe në politizim më të madh. Ai do rriste shkëmbimet/lëvizjet nga sektori publik në atë privat dhe do dëmtonte vazhdimësinë dhe qëndrueshmërinë e administratës publike.</p>	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

14. Nëse do bëhej një studim, çfarë të përbashkët e kryesore do të gjente midis punonjësve të administratës dhe atyre të sektorit privat:

VETËM NJË PËRGJIGJE

Performancë individuale të ngjashme	<input type="checkbox"/> 1
Kënaqësinë në punë	<input type="checkbox"/> 2
Kohën/oraret e punës	<input type="checkbox"/> 3
Mundësitë për zhvillim karriere	<input type="checkbox"/> 4
Pagat	<input type="checkbox"/> 5
Përgjegjshmërinë dhe autonominë në punë	<input type="checkbox"/> 6
Numrin e të paaftëve	<input type="checkbox"/> 7
Sjelljet jo-etike	<input type="checkbox"/> 8
Të tjera (punë jashtë orari, shumë raporte mjekësore etj)	<input type="checkbox"/> 9

15. Nëse do bëhej një studim, çfarë dallimi kryesor do të gjente midis punonjësve të administratës dhe atyre të sektorit privat:

VETËM NJE PËRGJIGJE

Nivele të ndryshme të performancës individuale	<input type="checkbox"/> 1
Kënaqësinë në punë	<input type="checkbox"/> 2
Kohën/oraret e punës	<input type="checkbox"/> 3
Mundësitë për zhvillim karriere	<input type="checkbox"/> 4
Pagat	<input type="checkbox"/> 5
Përgjegjshmërinë dhe autonominë në punë	<input type="checkbox"/> 6
Numrin e të paaftëve	<input type="checkbox"/> 7
Sjelljet jo-etike	<input type="checkbox"/> 8
Të tjera (punë jashtë orari, shumë raporte mjekësore etj)	<input type="checkbox"/> 9

16. Kujtoni reformën më të fundit mbi menaxhimin e burimeve njerëzore në administratë. A mendoni se kjo reformë ka sjellë:

	Po	Jo
Përmirësim të performancës organizative	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
Përmirësim të performancës individuale	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
Ulje të paaftësisë/personave të paaftë për vendin e punës	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
Rritje të kënaqësisë nga puna	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2
Përmirësim të nivelit të njohurive, aftësive dhe shkollimit/kualifikimeve të stafit.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2

17. Sipas jush, a kanë personat që kërkojnë punë në administratë profil të ndryshëm nga ata që kërkojnë të punësohen në sektorin privat?

Karakteristika të profilit: Ata që duan të punësohen në administratë janë?	Po	Jo
Nuk kanë asnjë ndryshim nga ata që kërkojnë punë në sektorin privat.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Më fleksibël dhe mendjehapur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Më të fokusuar tek siguria, janë më pak fleksibël dhe duan të evitojnë risqet.		
Më idealistë.		
Më të motivuar nga incentiva/stimuj të jashtëm.		

Seksioni 3. Politika dhe ndikimi i saj në administratën publike

18. Në një shkallë nga 1 në 5, ku 1 është “shumë pak” dhe 5 “jashtëzakonisht shumë” ju lutemi të vlerësoni të mëposhtmet:

Deklarata	Vlerësimi juaj				
	Shumë pak	Pak	Disi	Shumë	Jashtëzakonisht shumë
Në këtë vend, administrata publike ndikohet nga politika.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Mungesa e besimit që qytetarët kanë ndaj politikanëve dhe qeverive kthehet në problem për punën e administratës.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Është vështirë të ndërtohet një marrëdhënie besimi me qytetarët.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Situata të tensionuara të llojit “hall ta bësh e hall mos e bësh” detyrën më ndikojnë në punën time të përditshme.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
Paqëndrueshmëria politike ndikon administratën publike.	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Seksioni 4. Marrëdhënia/raporti administratë publike – qytetarë

19. Në përgjithësi, qytetarëve të cilëve iu shërbehet nga administrata publike, shihen prej (punonjësve të) saj si:

VETËM NJË PËRGGJIGJE

Klientë që u duhet dhënë një shërbim miqësor dhe eficient.	<input type="checkbox"/> 1
Njerëz vulnerabël të cilëve u duhet shërbyer me empati (duke ia kuptuar hallin!).	<input type="checkbox"/> 2
Njerëz grindavecë me qëndrim “e dua tani dhe siç e dua unë shërbimin” .	<input type="checkbox"/> 3
Njerëz që kërkojnë gjithmonë të gjejnë hapësira për të shfrytëzuar sistemin.	<input type="checkbox"/> 4
Tjetër (specifiko)_____	<input type="checkbox"/> 5

20. Unë personalisht besoj se qytetarët të cilëve u shërbejmë duhen parë si:

VETËM NJË PËRGGJIGJE

Klientë që u duhet dhënë një shërbim miqësor dhe eficient.	<input type="checkbox"/> 1
Njerëz vulnerabël të cilëve u duhet shërbyer me empati (duke ia kuptuar hallin!).	<input type="checkbox"/> 2
Njerëz grindavecë me qëndrim “e dua tani dhe siç e dua unë shërbimin” .	<input type="checkbox"/> 3
Njerëz që kërkojnë gjithmonë të gjejnë hapësira për të shfrytëzuar sistemin.	<input type="checkbox"/> 4
Tjetër (specifiko)_____	<input type="checkbox"/> 5

21. Në eksperiencën tuaj të punës, jeni mësuar që nga qytetarët të prisni kryesisht:

Respekt dhe mirënjohje	<input type="checkbox"/> 1
Reciprocitet (të më sillen siç u sillem)	<input type="checkbox"/> 2
Arrogancë	<input type="checkbox"/> 3
Shpërblim (ndonjë pagesë apo favor)	<input type="checkbox"/> 4
Tjetër (specifiko)_____	<input type="checkbox"/> 5

22. Në punën tuaj do kishit dashur të gjenit më shumë:

Respekt dhe mirënjohje	<input type="checkbox"/> 1
Reciprocitet (të më sillen siç u sillem)	<input type="checkbox"/> 2
Arrogancë	<input type="checkbox"/> 3
Shpërblim (ndonjë pagesë apo favor)	<input type="checkbox"/> 4
Tjetër (specifiko)_____	<input type="checkbox"/> 5

Seksioni 5. Qëndrime mbi demokracinë dhe pjesëmarrjen qytetare

23. Në përgjithësi, mendoni se administrata publike beson në pjesëmarrjen qytetare?

Po, totalisht	<input type="checkbox"/> 1
Po, por pjesëmarrje te njerëzve “të duhur”	<input type="checkbox"/> 2
Po, por jo për kushtet tona, ajo është për një botë ideale	<input type="checkbox"/> 3
Jo, sepse është një humbje kohe dhe rrit artificialisht pritshmëritë e qytetarëve	<input type="checkbox"/> 4

24. Po ju personalisht a besoni në pjesëmarrjen qytetare?

Po, totalisht	<input type="checkbox"/> 1
Po, po pjesëmarrje e njerëzve “të duhur”	<input type="checkbox"/> 2
Po, por jo për kushtet tona, ajo është për një botë ideale	<input type="checkbox"/> 3
Jo, sepse është një humbje kohe dhe rrit artificialisht pritshmëritë e qytetarëve	<input type="checkbox"/> 4

25. Në punën time kam mësuar se të përfshish dhe dëgjosh aktorët dhe grupet e interesit:

Është ndihmuese dhe produktive	<input type="checkbox"/> 1
Zgjat proceset dhe ul eficiencën kur rezultatet janë po të njëjta	<input type="checkbox"/> 2
Çon në pritshmëri jorealiste dhe për pasojë në më shumë pakënaqësi midis palëve	<input type="checkbox"/> 3
Tjetër _____	<input type="checkbox"/> 4
Nuk e di / refuzim	<input type="checkbox"/> 5

26. Në përgjithësi, sa e vlerësoni veprimtarinë/iniciativën e qytetarit në demokraci?

Shumë, është thelbësore	<input type="checkbox"/> 1
Është mjaft e rëndësishme	<input type="checkbox"/> 2
E rëndësishme, por jo e domosdoshme	<input type="checkbox"/> 3
Nuk është e rëndësishme	<input type="checkbox"/> 4

Ju faleminderit!